

**SVEUČILIŠTE U SPLITU**  
**EKONOMSKI FAKULTET**

**DIPLOMSKI RAD**

**STATISTIČKA ANALIZA UTJECAJA VISOKOG  
OBRAZOVANJA NA KONKURENTNOST  
RADNE SNAGE U REPUBLICI HRVATSKOJ**

**Mentor:**

**Prof.dr.sc. Ante Rozga**

**Studentica:**

**Andrijana Peraić univ.bacc.oec**

**2140268**

**Split, kolovoz 2018.**

## Sadržaj

1. UVOD .....	3
1.1. Problem istraživanja .....	3
1.2. Predmet istraživanja .....	4
1.3. Istraživačke hipoteze .....	5
1.4. Ciljevi istraživanja .....	5
1.5. Metode istraživanja .....	6
1.6. Doprinis istraživanja .....	7
1.7. Struktura diplomskog rada .....	7
2. VISOKO OBRAZOVANJE .....	9
2.1. Temeljni koncepti .....	9
2.2. Važnost visokog obrazovanja .....	11
2.3. Uloga visokog obrazovanja .....	13
2.4. Visoko obrazovanje u RH .....	15
2.5. Cjeloživotno obrazovanje .....	18
3. KONKURENTNOST TRŽIŠTA RADA .....	21
3.1. Konkurentnost Hrvatskog gospodarstva .....	21
3.2. Tržište rada i utjecaji .....	24
3.2.1. Potražnja za radom .....	26
3.2.2. Ponuda rada .....	28
3.3. Utjecaj visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u RH .....	29
4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE .....	32
4.1. Metodološki aspekt empirijskog istraživanja .....	32
4.2. Karakteristike ispitanika .....	32
4.3. Analiza rezultata provedenog istraživanja .....	39
4.4. Testiranje hipoteza .....	47
5. ZAKLJUČAK .....	51
LITERATURA .....	53
SAŽETAK .....	56
SUMMARY .....	57
POPIS TABLICA .....	58
POPIS GRAFIKONA .....	59
POPIS SLIKA .....	59
PRILOG .....	60

## **1. UVOD**

### **1.1. Problem istraživanja**

Problem istraživanja u ovom radu je utjecaj visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. Obrazovanje bez sumnje pruža lakši pristup svim informacijama, vodi aktivnijem sudjelovanju građana, većoj brizi o zdravlju te potiče njihovo demokratski odgovorno ponašanje. Svjedoci smo sve bržih i nepredvidivih promjena na tržištu rada te u gospodarstvu kojima se može ići u korak samo s adekvatnim znanjem. Također bi trebalo pridonijeti i osnaživanju manje obrazovanih i stvaranju svijesti kako su osposobljavanjem, usavršavanjem i obrazovanjem oni gospodari svoje sudbine, te itekako sami mogu utjecati na poboljšanje svoga sadašnjeg nezavidnog položaja.

Visoko obrazovanje kao sve češći izbor mladih u zadnje vrijeme ima za svrhu da nadahne ljude da razvijaju svoje sposobnosti na visoko potencijalnim razinama, da rastu intelektualno i doprinose društvu. Osim onoga što oni svojim znanjem doprinose društvu, trebaju se služiti potrebama prilagodljivog i održivog gospodarstva temeljenog na znanju. S obzirom na sve veći razvoj i tehnološki napredak na tržištu rada dolazi do sve većih potreba za visokoobrazovanim kadrom. Visokoobrazovane osobe imaju znatno više plaće na svojim pozicijama od onim manje obrazovanih, njihove karijere su puno produktivnije i traju dulje, a uz višu stopu aktivnosti uočena je i niža nezaposlenost. Sve su to karakteristike koje privlače sve veći broj na odluku za studijem. Međutim problem se javlja kada se nakon završenog studija traži posao u struci, dosta zanimanja postaje suficitarna (npr. ekonomisti, pravnici, učitelji itd), te mnogo ljudi ostaje zarobljeno na burzi tržišta rada sa svojim diplomama. Hrvatsko tržište rada opterećeno je strukturnim manjkavostima, jednostavno obrazovni sustav ne zadovoljava potražnju na dinamičnom tržištu rada. Razlozi tome su neusklađenost obrazovnog sustava i tržišta rada, država ne kontrolira kvote na fakultetima te mladi i njihovi roditelji prilikom izbora fakulteta nemaju uopće sliku stanja na tržištu rada, te potrebne informacije na temelju kojih ispravno mogu odlučiti za koje se zanimanje školovati.

Kod odgovarajuće obrazovane radne snage može doći do problema da ona ostane neiskorištena ili nedovoljno iskorištena radi nezadovoljavajuće razine društvenog kapitala i nepostojanje povjerenja u društvo. Ovakva situacija direktno utječe na konkurentnost gospodarstva i uvjetuje visoke transakcijske troškove. U suvremenim je gospodarstvima sve

veće značenje transakcijskih troškova, pa oni postaju jednaki, a nekad i nadmašuju proizvodne troškove.

Nadalje, probleme uzrokuje to što i najbolje obrazovana i stručna radna snaga neće biti dovoljno konkurentna u uvjetima nezadovoljavajuće razine inovativnosti i poduzetništva u društvu, nepostojanja vladavine prava, te raširene korupcije. Nerazmjerno skupa radna snaga (s obzirom na ukupne plaće i doprinose) u odnosu na ostvarenu proizvodnost ne može se smatrati konkurentna. Naposljetku, postizanje konkurentnosti gospodarstva i gospodarski razvoj otežava rastrošna ili neučinkovita država, odnosno neprofesionalne i nestručne javne uprave.

## **1.2. Predmet istraživanja**

Iz analize problema istraživanja može se definirati predmet istraživanja. Predmet istraživanja u ovom radu je utjecaj visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage.

Usprkos velikim sredstvima koja se izdvajaju za obrazovanje, nije dovoljna povezanost obrazovnog sektora i potreba na tržištu rada u pogledu broja osoba sa završenim studijem, pogotovo s obzirom na znanja i stručnosti stečene tijekom obrazovanja. Stoga bi trebalo provesti nužne reforme da sustav bude ustrojen tako da ne dolazi do prevelikog upisa na studije za zanimanja koji na tržištu rada tada nisu potrebni toliko, te da znanja koja mladi stječu na fakultetima budu adekvatna i pružaju im kvalitetne vještine i znanja koja će koristiti na svojem radnom mjestu. Veliki je izazov uskladiti obrazovanje s brzim društvenim promjenama koje podrazumijevaju intenzivnu mobilnost, migracije stanovništva, informacijsko društvo i visoku tehnologiju.

Za empirijsko istraživanje sastavljen je online anketni upitnik, te se provelo anonimno anketiranje. Ocjenama od 1 do 5 ispitanici su izrazili mišljenje i zadovoljstvo o položaju na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju, pridržavaju li se hrvatski poslodavci zakona ili ne prilikom zapošljavanja, te općenito stavovi o situaciji na tržištu rada gledano iz sfere zaposlenih visokoobrazovanih ljudi.

### **1.3. Istraživačke hipoteze**

Hipoteze se postavljaju na temelju prethodno opisanog problema i predmeta istraživanja.

**H<sub>1</sub>** - većina visokoobrazovanih zaposlenika je nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju

**H<sub>2</sub>** - u Hrvatskoj veliki udio visokoobrazovanih zaposlenika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem

**H<sub>3</sub>** - većina visokoobrazovanih zaposlenika nije od strane poslodavca upućen na nikakav vid permanentnog obrazovanja

Prva hipoteza H<sub>1</sub> govori nam kako je većina visokoobrazovanih zaposlenika nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju jer u većini slučajeva imaju veće kvalifikacije ili radno mjesto nije zadovoljilo njihove financijske aspekte nakon zapošljavanja.

Druga hipoteza H<sub>2</sub> pokazat će kako u Hrvatskoj veliki udio visokoobrazovanih zaposlenika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem. Kvote na fakultetima nisu usklađene s potrebama na tržištu rada pa se često događa situacija da s fakulteta izlazi previše diploma za područja koja nisu potrebna u tolikom broju.

Treća hipoteza H<sub>3</sub> govori nam kako većina visokoobrazovanih zaposlenika nije od strane poslodavca upućeno na nikakav vid usavršavanja, odnosno osposobljavanja, kako bi se išlo u korak s novim spoznajama o nekom području.

### **1.4. Ciljevi istraživanja**

Nakon što smo definirali problematiku i predmet istraživanja te postavili hipoteze koje ćemo testirati dolazimo do dijela gdje se definiraju ciljevi istraživanja. Primarni cilj ovog istraživačkog rada je analizirati utjecaj visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage, te ukazati na potrebu razvijanja svijesti o važnosti konstantnog obrazovanja. Formalno obrazovanje postaje nedovoljno, te se javlja potreba obrazovanja koje traje konstantno, a koje prati promjene, nove sadržaje i trendove.

Potrebno je ostvariti sustav kojim bi se smanjilo prerano napuštanje studija, reguliranje kvota pri upisima na fakultetima, zaposlenima omogućiti stalno osposobljavanje, jačati neformalne načine stjecanja znanja i sposobnosti . Hrvatska treba provesti značajne reforme u sustavu obrazovanja, usavršavanja i razvijanja svojih zaposlenika, ne samo radi stvaranja konkurentnosti na domaćem tržištu, već i radi sve veće integracije europskog i svjetskog tržišta na kojem se tek treba afirmirati.

## 1.5. Metode istraživanja

Za obradu teme rada koristiti će se sljedeće metode:

- **Metoda deskripcije** - deskriptivnim pristupom se istražuju situacije, stanja i procesi. Ova metoda zahtjeva primjenu tehnika promatranja kao glavnog načina prikupljanja podataka.
- **Metoda analize i sinteze** - analiza je raščlanjivanje složenih pojmova, sudova i zaključaka na njihove jednostavnije sastavne dijelove te izučavanje svakog dijela posebno i u odnosu na druge dijelove. Sinteza je postupak znanstvenog istraživanja putem spajanja dijelova ili elemenata u cjelinu, sastavljanja jednostavnih misaonih tvorevina u složene i složenih u još složenije.
- **Statistička metoda** – znanstvena metoda koja korištenjem suvremene računalne opreme i suvremenih programa omogućava obavljanje najsuptilnijih analiza, odnosno rješavanje vrlo kompleksnih problema znanstvenog istraživanja.
- **Metode komparacije** - komparacijom se uočavaju sličnosti ili razlike između događaja, pojava, objekata.
- **Metoda indukcije** - podrazumijeva da se do zaključka o općem sudu dolazi na temelju posebnih ili pojedinačnih činjenica koje se obuhvaćaju dosljednom i sistematskom primjenom induktivnog načina zaključivanja. Polazi se od izučenog prema neizučenom, odnosno od većeg broja pojedinačnih pojava rade se uopćavanja. Ukratko, induktivna metoda se temelji na postupku zaključivanja od pojedinačnog prema općem.
- **Metoda dedukcije** - temelji se na dedukciji, odnosno na zaključivanju od općih sudova k pojedinačnim ili k drugim općim sudovima. Ona služi u znanosti posebice

za objašnjavanje činjenica i zakona, zatim predviđanja budućih događaja, otkrivanju novih činjenica i zakona, provjeravanju hipoteza te za znanstveno izlaganje.

- **Metoda anketiranja** – postupak u kojemu se pomoću obrasca anketnog upitnika prikupljaju podatci, informacije, stavovi i mišljenja vezano za određenu temu istraživanja koje se vrši, te se oni na temelju prikupljenih informacija iz anketnog upitnika uspoređuju, analiziraju i donose zaključci.

U okviru empirijskog dijela rada koristi će se metoda anketiranja. Za svrhu ovog rada kreiran je anketni upitnik u online obliku kako bi se lakše dolazilo do ispitanika. Anketa je anonimna i sastoji se od 13 pitanja. U uzorku će se koristiti 300 visokoobrazovanih zaposlenih osoba kako bi se na temelju njihovih mišljenja, stavova i informacija dobila slika stanja na tržištu rada visokoobrazovanih osoba. Obradeni podaci bit će prikazani grafikonima i tablicama.

## **1.6. Doprinos istraživanja**

Istraživanje koje će se provoditi u ovome radu doprinijet će boljem shvaćanju problematike vezane uz značaj visokog obrazovanja u Hrvatskoj te sam utjecaj na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. U empirijskom djelu prikazat će se stupanj zadovoljstva muške i ženske populacije s dosadašnjim obrazovanjem i stupnjem zadovoljstva s njihovim trenutnim zaposlenjem.

Anonimnim anketnim upitnikom, koji se provodio online, bit će obuhvaćen uzorak od 300 ljudi, pokazat će se što muškarci i žene misle o utjecaju visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. Podaci koji će biti obrađeni prikazat će se grafikonima i tablicama.

## **1.7. Struktura diplomskog rada**

Diplomski rad naslova "Statistička analiza utjecaja visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj" sastojat će se od 4 poglavlja.

Uvodno, prvo poglavlje diplomskog rada razrađuje definiciju problema, cilj i metode istraživanja, sadržaj i struktura rada.

Drugo poglavlje će obrađivati teorijski prikaz obrazovanja. Razjasnit će se uloga i važnost visokog obrazovanja u današnjem društvu te koja je svrha cjeloživotnog obrazovanja. Osim toga prikazat će se i statistička analiza obrazovanja u Republici Hrvatskoj.

Treće poglavlje će prikazati utjecaj obrazovanja na konkurentnost radne snage u Hrvatskoj. U ovom poglavlju će se obraditi opće karakteristike tržišta rada u Hrvatskoj

Četvrto poglavlje obrađivat će empirijsko istraživanje. Na početku će se opisati metodološki aspekt empirijskog istraživanja, potom će opisati anketni upitnik, rezultati istraživanja, te testiranje hipoteza. Na kraju rada bit će prikazani zaključci, popis korištene literature pri izradi ovog rada, popis slika, tablica i grafova, te prilog u kojemu će se prikazati anketni upitnik.



## 2.VISOKO OBRAZOVANJE

### 2.1.Temeljni koncepti

Kako bi se u svrhu rada što bolje razumio koncept obrazovanja prema rječniku hrvatskog jezika definirat ćemo obrazovanje kao rezultat procesa stjecanja znanja.

Dakle, obrazovanje kao rezultat procesa stjecanja znanja je bitna stavka odakle polazimo, znanje koje stječemo je razvijeno razumijevanje o određenoj temi, zasnovano na činjenicama i stečeno kroz obrazovanje i iskustvo. Da bi se znanje efikasno primjenjivalo bitan je kontekst pa tako većina znanja dobiva smisao i značenje u okolini u kojoj se koristi. U ekonomskom smislu može se promatrati i kao imovina koja se može posjedovati, steći, mijenjati te uvećavati.<sup>1</sup> Bitan čimbenik kod razvoja znanja su inovacije, one predstavljaju najvažniji ishod primjene znanja. Značaj inovacija je ogroman jer tehnološke inovacije predstavljaju srž tehnološkog progresa koji je najvažniji čimbenik rasta produktivnosti, tehnološkog rasta i ekonomskog razvoja. Tehnološke su inovacije jedan od najvažnijih čimbenika za ostvarivanje konkurentne prednosti. Pod tehnološkim progresom podrazumijevaju se usavršavanja postojećih i uvođenje novih sredstava za rad, predmeta rada i procesa rada.<sup>2</sup>

Kada promatramo obrazovanje kao element stjecanja ljudskog kapitala on nije jedina investicijska aktivnost koja proizvodi ljudski kapital, međutim najveća je i najlakše mjerljiva stavka pa se često i poistovjećuje s pojmom ljudski kapital. Razina obrazovanja kod pojedinca služi za procjenu razine ljudskog kapitala.<sup>3</sup> Kada promatramo bolje obrazovane pojedince u odnosu na druge pojedince sličnih karakteristika na tržištu rada oni će imati više nadnice, lakše pronalaze posao te kod njih postoji manji rizik pada u nezaposlenost.

Prema suvremenom gledanju znanje nije samo vrlina nego i moć. Kako bi se očekivanja od obrazovanja ostvarila, potrebno je oblikovati i realizirati obrazovne politike koje vode računa o uvjetima o kojima doprinos obrazovanja pojedinim aspektima društvenog života stvarno

---

<sup>1</sup>Bečić,M.(2013):Preobrazovanost na tržištu rada Republike Hrvatske, Sveučilište u Dubrovniku

<sup>2</sup> Jovičić,J.,Petković,S.(2016):Inovacije kao čimbenik konkurentnosti privrede s osvrtom na Bosnu i Hercegovinu

<sup>3</sup>Bečić,M.(2013):Preobrazovanost na tržištu rada Republike Hrvatske, Sveučilište u Dubrovniku

ovisi. Kada promatramo kakav je doprinos obrazovanja pojedinim dimenzijama društvenog razvoja uviđa se da ono nije bezuvjetno i neograničeno. Ograničenja koja se navode mogu biti vanjska i unutarnja. Vanjska proizlaze iz okoline obrazovanja (politike, gospodarstva, sociokulturnog kapitala društva i prirode) te iz njihovog mogućeg međudjelovanja. Kada navodimo unutarnja ograničenja onda se referira na psihičke osobine ljudi koji su u procesu učenja; sposobnosti, stavovi, vrijednosti i navike. Vanjski ciljevi se ne mogu ostvariti ako nisu postignuti unutarnji. Međutim, kada se unutarnji ciljevi ostvare može doći do situacije da vanjski ciljevi izostaju jer se obrazovani ljudi u okolini suboptimalno koriste. Ako kvalitetni izlazi ostaju neiskorišteni zbog nemoći gospodarstva i društva da zaposli obrazovane ljude tada ulaganja u obrazovanje promatrano u kratkom roku mogu biti ekonomski i socijalno neisplativa. Kada se promatra odnos obrazovanja i društva kao cjeline uviđa se kako su oni u određenom odnosu moći. Socioekonomska istraživanja otkrivaju kako društvo jače djeluje na obrazovanje nego što obrazovanje djeluje na društvo. Ako gledamo normativno filozofijsko i političko stajalište onda je obrazovanje autonoman sustav koji pruža izlaze odlučujuće za smjer i tempo društvenog razvoja. Gospodarske, tehnološke i političke promjene dovode do promjene važnosti obrazovanja za funkcioniranje društva ali i samog gospodarstva jedne zemlje. U današnjem društvu znanja važnost obrazovanja je puno veća nego u ranim agrarnim društvima i onima gdje se tek provodi industrijalizacija.<sup>4</sup>

Znanje predstavlja najvažniji proizvodni čimbenik koji zahtijeva da se u njega investira. Između **znanja i investicija** postoji međusobna povezanost. Naime, investicije mogu povećati znanje, a znanje može ubrzati realizaciju novih investicija čime rast prema endogenoj teoriji postaje neograničen.

Iz tih postavki proizlazi i uloga koja se daje subjektima ekonomske politike prema kojoj oni svojom politikom ne smiju usporavati promjene nego moraju kreirati institucionalno okruženje koje će podržavati unapređenje i širenje znanja, inovacija (tj. ohrabriti ulaganje u istraživanje i razvoj novih ideja te subvencionirati akumulaciju ukupnog ljudskog kapitala na razini države), demokracije, tehnoloških promjena i novih otkrića te obrazovanje radne snage koja će biti sposobna upravljati novom tehnologijom.

---

<sup>4</sup> Pastulović, N. (2012): Obrazovanje i razvoj, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, str. 50-52

## 2.2.Važnost visokog obrazovanja

Sve više raste važnost visokog obrazovanja jer se kvaliteta ljudskog kapitala upravo najbolje mjeri kvalitetom obrazovnog sustava. U Hrvatskoj kao i u većini zemalja, osobe s visokim stupnjem obrazovanja rade bolje plaćene poslove, imaju manju vjerojatnost da će ostati bez posla, njihove karijere traju duže te se puno lakše mogu zaposliti. Upravo to znanje, bilo formalno ili neformalno, koje stječu kroz obrazovni sustav omogućava im da se lakše snalaze na tržištu rada, te ujedno i bolje kotiraju na njemu.

Važnost visokog obrazovanje ogleda se kroz:

- Ekonomski rast i smanjenje nezaposlenosti
- Povećanje konkurentnosti i produktivnosti domaćeg proizvoda
- Ravnopravnost (rodno-spolna, religijska te rasna)
- Multikulturalnost
- Demokracija
- Otvorenost prema novim spoznajama

S obzirom na to da živimo u vrijeme kada se konstantno događaju brze i nepredvidive promjene, veliki je značaj znanja kao bitnog resursa u uspješnosti prilagodbe procesima globalizacije i promjene sredine. Visoko obrazovanje ima najveći utjecaj na gospodarski rast putem tehnoloških inovacija, u tom pogledu se promatra i kojom brzinom se usvajaju nove tehnologije te kolika je sposobnost gospodarstva da ih širi. Što je bolja obrazovna struktura jedne zemlje te što su manji rashodi države to je veća privlačnost zemlje za strane ulagače. Tako se prihvaćaju suvremene tehnologije te dolazi do novih organizacijskih rješenja. Naposljetku to utječe na povećanje obrazovnih zahtjeva.

Broj sudionika u procesu obrazovanja se sve više povećava u posljednje vrijeme, čini se kao da nikad više ljudi nije sudjelovalo u procesu obrazovanja. Razlozi tome su mnogobrojni, primjerice, želja za obrazovanjem, svijest da je potreba za obrazovanjem prijeko potrebna,

usvajanje znanja potrebnog za život, razvijanje raznih vještina, razvijanje raznih vrlina, itd. Povećava se udio stanovništva od 15. do 24. godine koji se obrazuje tj. sve više mladih se odlučuje otići na fakultet kako bi s visokom stručnom spremom, u utakmici na tržištu rada, u budućnosti izborili bolju poziciju. Tako relativno umjerena, ali ipak znatna ekspanzija visokog obrazovanja sve više zaoštrava problem vlastite efikasnosti, kvalitete i ulaganja<sup>5</sup>.

Obrazovanje se danas smatra osnovnim uvjetom opstanka i razvoja modernih društava, a jedna od najvažnijih karakteristika obrazovanja današnjeg vremena jest spoznaja o sve većoj međusobnoj ovisnosti obrazovanja i gospodarskog razvoja. Obrazovanje se u znanstvenom i tehnološkom procesu razvija u neposrednu snagu društva i postaje odlučujući faktor gospodarskog, društvenog i kulturnog napretka. Moderno društvo može opstati i razvijati se samo ako ovlada potrebnim znanjem. Upravo je zbog toga investiranje u obrazovanje postalo bitan čimbenik s kojim se računa u povećanju razvoja i općeg prosperiteta svake zajednice.

Svaka nacionalna ekonomija i njezin dugoročni razvoj značajnim dijelom ovise o kvaliteti ljudskog kapitala. Kvaliteta ljudskog kapitala određena je kvalitetom obrazovnog sustava, ulaganjima u obrazovanje i participacijom u obrazovanju. Zaostajanje u razvoju sustava obrazovanja i nedostatna ulaganja u stvaranje ljudskog kapitala mogu postati ograničavajući čimbenik dugoročno održivog razvoja svake zemlje.

Sve više se govori o tome da se ulaganje u obrazovanje isplati jer je upravo obrazovanje ključ napretka. Hrvatski zavod za zapošljavanje potiče mjere sufinanciranja obrazovanja nezaposlenih, velike kompanije osnivaju zaklade za poticanje nadarenih studenata, inovativnosti u znanosti i umjetnosti itd. Premda se i u Hrvatskoj važnost obrazovanja počinje shvaćati sve ozbiljnije, još uvijek smo daleko od obrazovane Hrvatske koja može ozbiljno konkurirati na svjetskom tržištu. U Hrvatskoj još uvijek vlada niska kvaliteta potražnje ponude rada, te prilagođenosti hrvatskoga obrazovnog sustava potrebama konkurentnosti.

Tranzicija obrazovnog sustava s planske na tržišnu ekonomiju imala je svoje posljedice. Jedan dio problema je u tržišnoj nesređenosti, a dio je u financijskoj transparentnosti. Javni fakulteti koji se načelno temelje na promicanju javnog interesa stavljeni su pred izazov da se

---

<sup>5</sup> Marinac, D., (2008): Ulaganje u napredovanje ključ je napretka, Hrvatska – kako sada dalje, str. 123.-126.

ponašaju čisto tržišno. Dakle, iz godine u godinu sve je više upisanih studenata po raznim fakultetima te su kvote sve manje usklađene s potrebama tržišta. U takvim uvjetima određeni broj osoba sa završenim visokim studijima ima poteškoća u zapošljavanju.

Mladi, ali i oni stariji, su sve više motivirani za visoko obrazovanje jer činjenica je da visokoobrazovani ljudi imaju duže karijere, više plaće, više su stope aktivnosti te niže stope nezaposlenosti. Međutim, usprkos velikom broju ljudi koji su završava fakultete javlja se veliki problem na tržištu rada u Hrvatskoj. Brojna su zanimanja suficitarna, dok se ne vodi računa ni o zanimanjima koja su deficitarna. I tako, iz godine u godinu brojni mladi ljudi ulaze bezglavo iz srednjih škola na fakultete bez previše informacija o stanju na tržištu rada, s očekivanjima da će godine i godine truda i rada uroditi željenim poslom odmah po završetku studija.

Kako bi se riješili problemi s ponajprije suficitarnim zanimanjima ali i deficitarnim, država treba i mora utjecati na upisne kvote. Ali sam utjecaj na upisne kvote neće biti dovoljan ako se mladima i njihovim roditeljima ne da potpuna slika o tržištu rada i sve informacije na temelju kojih će se odlučiti na koju vrstu studija ići. Nužno je instrumentima obrazovne i socijalne politike poticati da adekvatno izaberu buduće zanimanje, koje je u skladu s potrebama tržišta i njihovim potencijalima. Bitno je da sustav bude ustrojen tako da osobe koje su upisale fakultete da ga i završe, a kako bi se to ostvarilo nužna je adekvatna selekcija prilikom upisa.

### **2.3.Uloga visokog obrazovanja**

Gospodarska razvijenost jedne zemlje najčešće se definira putem bruto domaćeg proizvoda po stanovniku, a gospodarski rast pomoću stope rasta bruto domaćeg proizvoda po stanovniku. Obrazovanje se može prikazati kao nezavisna varijabla, a gospodarski razvoj kao zavisna varijabla. Njihovi odnosi jako su kompleksni te ih je potrebno operacionalizirati. Pedesetih godina prošlog stoljeća odnosi između obrazovanja i gospodarskog razvoja kao tema dospijevaju u središte pozornosti, pokušavajući objasniti prirodu tih odnosa i

međudjelovanja. U početku se smatralo da je svako ulaganje u obrazovanje isplativo, dok je danas sasvim sigurno da proces obrazovanja veoma složen i ovisan o mnogo društvenih i prirodnih okolnosti.<sup>6</sup>

Visoko obrazovanje postaje glavni pokretač gospodarstva jedne zemlje, pa je tako posljednjih godina njegova uloga znatno porasla. Politika visokog obrazovanja polako postaje esencijalna za ukupnu socijalnu politiku. Mnoge zemlje došle su do zaključka kako ključ uspješnog razvoja leži upravo u usavršavanju visokoobrazovnih institucija koje će omogućiti da kvalitetno obrazovanje postane dostupnije većem broju stanovnika, a ne samo povlaštenijem i bogatijem stanovništvu.

Razvoj hrvatskog sustava visokog obrazovanja trebao bi voditi kompetentnosti studenata za buduća zanimanja, ali uzeti u obzir i samozapošljavanje u čiju svrhu će se razvijati kreativni i inovativni rad. Obrazovni proces trebao bi biti usklađen s potrebama tržišta rada te razvijati potrebne kompetencije u svrhu zadovoljavanja društvenih potreba. Da bi se postigao taj cilj, nužne su promjene u sustavu mreže visokih učilišta, organizaciji, visokoobrazovnom procesu i resursima kojima raspolažu visoka učilišta. Potrebno je osigurati učinkovitost sustava i optimalno korištenje postojećih i osiguravanje novih resursa u skladu s ciljevima dokumenta Europa 2020. Postizanje strateških ciljeva dovest će do povećanja kompetitivnosti hrvatskih stručnjaka u europskom i širem okružju, a na temelju toga i povećanja konkurentnosti hrvatskoga gospodarstva u europskim i globalnim okvirima. Dakle može se zaključiti da je potrebno poticati studije koji obrazuju kadrove za zanimanja koja su u postojećem sustavu nedovoljno zastupljena, a od kojih se neposredno očekuje povećanje zapošljivosti i pozitivan utjecaj na hrvatsko gospodarstvo i društvo.<sup>7</sup>

Prvi zadatak Europe 2020 strategije je otvaranje novih radnih mjesta, i tu se u pravilu cilja na »bolja« radna mjesta. Cilj je europske radnike usmjeriti u bolje plaćene i ugodnije poslove, dakle one s više intelektualnog rada. Ovdje se ne provode kratkoročne politike koje će riješiti problem ekonomske krize već srednjoročne i dugoročne reforme koje će održati poziciju Europe kao najvećeg trgovinskog bloka i igrača na globalnoj sceni. Europska unija mora

---

<sup>6</sup> Pastulović, N. (2012): Obrazovanje i razvoj, Institut za društvena istraživanja, Zagreb, str. 166-169

<sup>7</sup> <http://novebojeznjanja.hr/strategija/visoko-obrazovanje/12> (pristupljeno 25.03.2018)

osigurati ekonomski rast koji se temelji na znanju, u kojem će sudjelovati sve društvene skupine i koji će poštovati prirodu da bi uspjela.<sup>8</sup>

Osnovne uloge visokog obrazovanja su da služi potrebama održivog i prilagodljivog gospodarstva temeljenog na znanju, da potakne pojedinca da razvija svoje sposobnosti visoko na potencijalnim razinama cijeli život, te raste intelektualni i pridonosi društvu. Bitno za naglasiti je i uloga pojedinca koje povećavajući svoje znanje i razumijevanje ima bitnu ulogu u oblikovanju demokratskog i civiliziranog društva.

## **2.4.Visoko obrazovanje u RH**

Razvoj i tehnološki napredak grade sve veću potrebu za visokoobrazovanom radnom snagom, međutim hrvatsko tržište rada je opterećeno strukturnim manjkavostima pa obrazovni sustav ne zadovoljava potražnju na dinamičnom tržištu rada.

Hrvatska posljednjih godina provodi reforme visokog obrazovanja, 2001.godine je potpisana Bolonjska deklaracija te je donesen Plan razvoja sustava odgoja i obrazovanja od 2005. godine do 2010. godine. Ciljalo se na stopu odustajanja koju se nastojalo smanjiti te ujedno povećati kvalitetu i efikasnost visokog obrazovanja.

Prvi korak učinjen je 2005.godine usklađivanjem preddiplomskih, diplomskih i stručnih studija s bolonjskim načelima. Tada se osniva 30 novih učilišta. Tijekom 2008. i 2009. godine provodi se vanjsko vrednovanje visokih učilišta sukladno Zakonu o osiguranju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju. Od 2009/2010 godine uvodi se državna matura na kraju četverogodišnjeg srednjeg obrazovanja te su prijave na visoka učilišta informatizirana, pri upisu kandidati se rangiraju po rezultatima državne mature. U 2013. godini pristupilo se izradi Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije u čemu je sudjelovalo šire stručno povjerenstvo. Uz povećanje kvalitete visokog obrazovanja ove reforme trebale bi

---

<sup>8</sup> Grgurević, I. (2011): Europe 2020 – europska strategija za pametan i održiv razvoj [file:///C:/Users/pc/Downloads/OJS\\_file.pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/OJS_file.pdf) (pristupljeno 30.03.2018)

doprinijeti usklađivanju sustava visokog obrazovanja Hrvatske s europskim te omogućiti integraciju u Europski prostor visokog obrazovanja (EHEA).<sup>9</sup>

Školovanje u Hrvatskoj obuhvaća 4 razine: predškolski odgoj, osnovno školovanje, srednje školovanje i visoko školovanje. Školovanje na sveučilištu traje tri godine za prvostupnika (preddiplomski studij), pet godina za magistra struke ili šest za doktora struke (diplomski studij). Poslijediplomski, doktorski studij traje tri godine. Naobrazbu za razinu prvostupnika nude i veleučilišta te visoke škole. Osim sveučilišnih, postoje i razni stručni i specijalistički studiji.<sup>10</sup>

**Tablica 1. Broj osoba koje su diplomirale u Hrvatskoj po godinama i spolu (2007-2017)**

Godina	Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	Ukupno
Spol			
<b>2007</b>	9423	12984	<b>22407</b>
Muškarci	2794	4538	7332
Žene	6629	8446	15075
<b>2009</b>	12911	17096	<b>30007</b>
Muškarci	4319	6142	10461
Žene	8592	10954	19546
<b>2011</b>	17691	26663	<b>44354</b>
Muškarci	6218	9013	15231
Žene	11473	17650	29123
<b>2013</b>	21750	32405	<b>54155</b>
Muškarci	7770	10600	18370
Žene	13980	21805	35785
<b>2015</b>	23622	34323	<b>57945</b>
Muškarci	8162	10635	18797
Žene	15460	23688	39148
<b>2017</b>	20708	30743	<b>51451</b>
Muškarci	6937	9023	15960
Žene	13771	21720	35491

Izvor: Statistika.hzz.hr , izrada autora

<sup>9</sup><https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje> (pristupljeno 10.04.2018.)

<sup>10</sup>[https://hr.wikipedia.org/wiki/Obrazovanje\\_u\\_Hrvatskoj](https://hr.wikipedia.org/wiki/Obrazovanje_u_Hrvatskoj) (pristupljeno 10.04.2018.)



Iz tablice 1 se vidi da broj visokoobrazovanih osoba u Hrvatskoj od 2007. godine do 2017. raste u obje kategorije visokog obrazovanja, pa tako brojka iz 2007.godine od ukupno 22407 osoba sa završenim visokim obrazovanjem raste na ukupno 51451 u 2017. godini što je porast od preko 129,6% u posljednjih 10 godina. Najveći broj ostvarenih visokoobrazovanih osoba ostvaruje se u 2015. godini s 57495 osoba

Ako uspoređujemo kategorije visokog obrazovanja, (Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola te Fakultet, akademija, magisterij, doktorat) vidljivo je da je u svim godinama veći broj onih sa završenim fakultetom, akademijom, magisterijem ili doktoratom. Ovu činjenicu objašnjava podatak da u Hrvatskoj još uvijek prvostupničko obrazovanje nije dovoljno priznato. Kada se promatra broj visokoobrazovanih osoba po spolu od 2007. godine do 2017.godine u svim godinama vidljiv je veći broj žena nego muškaraca. Posebno je naglašena ta razlika u kategoriji Fakultet, akademija, magisterij, doktorat, pa je tako u 2016. godini vidljivo da je žena sa završenim fakultetom, akademijom, magisterijem (23268) puno više nego muškaraca (9848) .

**Tablica 2: Broj osoba koje su diplomirale u Hrvatskoj u 2017.godini po dobi**

	Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	Ukupno
20-24	4610	3475	8085
25-29	7432	13695	21127
30-34	3634	6287	9921
35-39	1873	2855	4728
40-44	1096	1581	2677
45-49	674	893	1567
50-54	603	773	1376
55-59	528	801	1329
60 i više	258	383	641
	20708	30743	51451

Izvor: Statistika.hzz.hr , izrada autora

Tablica 2 daje prikaz osoba sa završenim visokim obrazovanjem u Hrvatskoj u 2017.godini po dobnim skupinama i kategorijama visokog obrazovanja. Najviše prednjači dobná skupina 25-29 godina s 21127 osoba završenog visokog obrazovanja ukupno, te iznenađuje činjenica da su čak i osobe u dobnój skupini 60 i više završavale fakultete u 2017.godini. Od ukupnog broja završenih studija u 2017.godini puno je veći broj onih s fakultetom, akademijom, magisterijem ili doktoratom (30703) nego onih s prvim stupanjem fakulteta, stručni studijem ili višom školom(20703), međutim nije isključeno da će osobe iz prve kategorije upisati i viši stupanj obrazovanja pa će se u toliko i povećati broj iz druge kategorije.

## **2.5. Cjeloživotno obrazovanje**

Cjeloživotno obrazovanje definira se kao aktivnost učenja tijekom života s ciljem unapređivanja znanja, vještina i sposobnosti unutar osobne, građanske, društvene i poslovne perspektive. Ono podrazumijeva stjecanje svih vrsta sposobnosti, interesa, znanja i kvalifikacija od predškole do razdoblja nakon umirovljenja. Promicanje razvoja znanja i sposobnosti koje će omogućiti građanima prilagodbu »društvu znanja« i aktivnom sudjelovanju u svim sferama društvenog i ekonomskog života te tako utjecanje na vlastitu budućnost. Isto tako uvažava sve oblike učenja: formalno obrazovanje (npr. tečaj na fakultetu), neformalno obrazovanje (npr. usavršavanje vještina potrebnih na radnom mjestu), i informalno obrazovanje, međugeneracijsko učenje (razmjena znanja u obitelji, među prijateljima).<sup>11</sup>

Ono omogućava konstantni napredak pojedinca, a samim time i društva u cjelini. Obrazovne ustanove stalno teže ka prilagođavanju novim trendovima i brzim i nepredvidivim promjenama, ali vrlo lako može doći do zastarijevanja znanja. Potrebno je uložiti veliki trud

---

<sup>11</sup> Maravić, J. (2003): Cjeloživotno obrazovanje, <http://edupoint.carnet.hr/casopis/17/clanci/5> (pristupljeno 11.04.2018)

kako bi se obrazovni sustav uskladio s novim informacijama i spoznajama. Važnost cjeloživotnog ili permanentnog obrazovanja je da se uhvati korak za sve bržim društvenim promjenama koje podrazumijevaju intenzivnu mobilnost, migracije stanovništva, visoku tehnologiju i informacijsko društvo.<sup>12</sup>

Provođenje obrazovanja u organizacijama kompleksna je aktivnost i zadatak koji se razvija i obavlja unutar menadžmenta ljudskih potencijala i jedna je od njegovih najvažnijih funkcija. Nužno je provođenje permanentnog obrazovanja među zaposlenicima kako im znanje ne bi zastarjelo konstantno se nadograđivalo novim. Zbog toga organizacije ulažu sve veća sredstva u obuku i obrazovanje, kako bi postali konkurentniji. Konstantnim obrazovanjem menadžera i svih zaposlenih stvara se konkurentna prednost i osnova za daljnji razvitak. S tim u vezi bitno je odlučiti hoće li se obrazovanje i usavršavanje odvijati unutar organizacije ili izvan nje i hoće li je izvoditi organizacija ili vanjski stručnjaci. Za proces obrazovanja i usavršavanja organiziraju se adekvatni kadrovski i materijalni potencijali poput voditelja, instruktora, psihologa, predavača i drugih. Organizacija procesa obrazovanja i usavršavanja uključuje sve potrebne aktivnosti, metode, sudionike, vrijeme, mjesto i sredstva. Potrebno je uskladiti odnose između svih tih činitelja procesa obrazovanja i usavršavanja kako bi sam proces uopće bio omogućen.<sup>13</sup>

Znanja koje stječemo kao djeca ili mladi ljudi neće dugo trajati. Aktivan nastavak učenja važan je oblik primjene cjeloživotnog učenja. Motivacija i raznolikost mogućnosti obrazovanja osnovni su uvjet za uspješno cjeloživotno učenje. Nužno je podići potražnju za obrazovanjem, a samim tim i ponudu. Do sada je formalno obrazovanje određivalo politiku i način stjecanja obrazovanja. U kontinuitetu cjeloživotnog učenja više dolaze do izraza neformalno i informalno obrazovanje i učenje. Neformalno učenje je integralni dio koncepta cjeloživotnog učenja i jedno od ključnih usmjerenja obrazovanja za 21. stoljeće, te odgovor na izazove koje uzrokuju brze promjene svijeta. Cjeloživotno učenje promiče aktivno

---

<sup>12</sup> Vidulin-Orbanić, S. (2007): "Društvo koje uči": Povijesno-društveni aspekti obrazovanja, Filozofski fakultet, Pula

<sup>13</sup> Buble, M. (2006): Osnove menadžmenta, Sinergija d.o.o., Zagreb

građanstvo, civilno društvo i demokraciju, mir i integriranu Europu. Ono je instrument za postizanje veće društvene jednakosti i pravde.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Maravić, J. (2003): Cjeloživotno obrazovanje, <http://edupoint.carnet.hr/casopis/17/clanci/5> (pristupljeno 11.04.2018)

### **3. KONKURENTNOST TRŽIŠTA RADA**

#### **3.1. Konkurentnost Hrvatskog gospodarstva**

Ekonomski stručnjaci postavili su definiciju konkurentnosti ponajprije kao sposobnost postizanja uspjeha na tržištima koji omogućava visoko produktivno gospodarstvo i poboljšanje životnog standarda cjelokupnog stanovništva.

U ostvarivanju konkurentnosti gospodarstva posebno se ističe važnost konkurentnosti radne snage. Najvažniji čimbenici konkurentnosti radne snage su obrazovna struktura, kompatibilnost ponude i potražnje za radom u pogledu znanja, stručnosti i sposobnosti te troškovi rada. Već dugo vremena ekonomska teorija naglašava važnost istraživanja i razvoja, stručnosti i znanja zaposlenih te društvenog kapitala kao važnih i neophodnih preduvjeta konkurentnosti i gospodarskog rasta. Obrazovanija radna snaga lakše prihvaća tuđu tehnologiju te brže razvija vlastitu, dakle stupanj obrazovanja djeluje na gospodarski rast ponajviše kroz tehnološke inovacije i brzinu prihvaćanja i širenja novih tehnologija.

Približavajući se 10. godišnjici od globalne financijske krize uočavaju se ohrabrujući znakovi oporavka svjetske ekonomije, s rastom BDP-a koje je ubrzalo na 3,5 % u 2017. godini. Međutim, temeljem izvješća o globalnoj konkurentnosti 2017/2018 Hrvatska se nalazi na 74. mjestu od 147 zemalja, te s ocjenom od 4,19 stagnira na globalnoj razini. Najkonkurentnija zemlja na svijetu je Švicarska koja se već godinama nalazi na 1. mjestu, iza nje redom slijede SAD, Singapur, Nizozemska te Njemačka. Ovim izvješćem utvrđeno je da je nužno ubrzanje i nastavak ključnih reformi kako bi se stvorilo okruženje poticajno za investicije jer hrvatsko gospodarstvo postaje sve manje privlačno investitorima, zatim kako bi došlo do otvaranja novih radnih mjesta te porast životnog standarda. Sve ovo dovodi do sve većeg broja odlazaka mladih stručnjaka iz zemlje, kao rezultat stagnacije i nedostatka nade u bolje sutra.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> <http://www.aik-invest.hr/wp-content/uploads/2018/01/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf> (pristupljeno 10.4.2018)

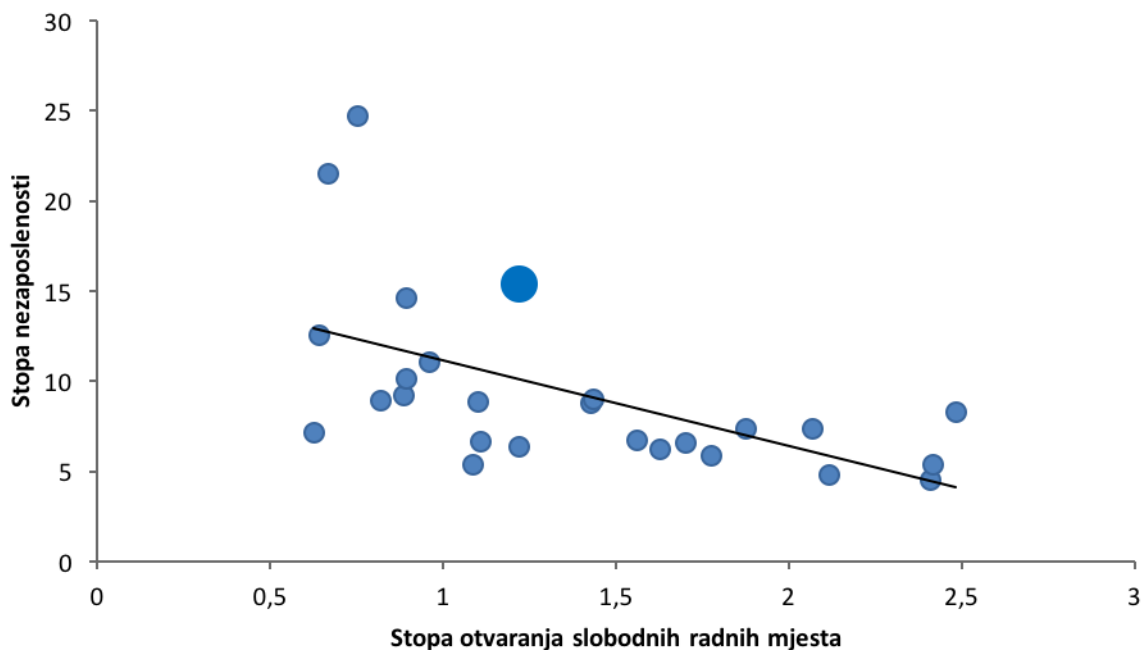
Uspoređujući konkurentnost nacionalnih gospodarstava na globalnoj razini može se zaključiti da je hrvatsko gospodarstvo nekonkurentno. Hrvatsko gospodarstvo ima relativno malo unutrašnje tržište pa mora unaprijediti svoju konkurentnost i intenzivnije uključivanje u globalne logističke tokove. Prilagodbe institucionalnog sustava poduzetničkom okruženju su osnovna pretpostavka razvoja hrvatskog gospodarstva.<sup>16</sup> Međutim gledajući samo s aspekta konkurentnosti tržišta rada i obrazovanja; najveći je problem sporo provođenje reformi.

Međutim, unatoč svemu Hrvatska ostvaruje gospodarski rast, koji je prema zadnjem izvješću iznosio 2,7 %. Hrvatska je godinama ostvarivala visoke stope nezaposlenosti, međutim o posljednje vrijeme opaža se pad trenda nezaposlenosti. Kako bi otkrili uzroke pada i rasta nezaposlenosti pozornost treba obratiti na stvarne uzroke zaposlenosti i nezaposlenosti te kakva je struktura neaktivnog stanovništva. Potencijalni odgovor leži u neusklađenosti potreba ili jednostavnije rečeno želja nezaposlenih osoba i poslodavaca. Gledano s pogleda ekonomske teorije ovaj problem se može testirati pomoću Beveridgove krivulje na relativno jednostavan način : na krivulji se u odnos stave stopa otvaranja slobodnih radnih mjesta i stopa nezaposlenosti. U teoriji, ako je tržište rada efikasno i ako ne postoji nerazmjer između želja/potreba nezaposlenih osoba i poslodavaca, odnos između ovih varijabli trebao bi biti negativan i veza bi trebala biti jaka.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Zekić,Z.,Samardžija,L.,Pupavac,J.(2017):Analiza konkurentnosti Republike Hrvatske u europskom i globalnom prostoru, Privredna kretanja i ekonomska politika, vol 1(140), str 85-101.

<sup>17</sup> Deskar Škrbić,M.(2017):Nezaposlenost u Hrvatskoj:što se stvarno događa(II)<https://arhivanalitika.hr/blog/nezaposlenost-u-hrvatskoj-sto-se-stvarno-dogada-ii/> (pristupljeno 12.04.2018)



**Slika 1: Beveridgeova krivulja za EU (2014Q1-2016Q4)**

Izvor : Eurostat

Slika 1 prikazuje Beveridgeovu krivulju za EU koja ocrta negativan odnos između stope otvaranja novih radnih mjesta i stope nezaposlenosti, tj. po logici što je više otvorenih radnih mjesta nezaposlenost bi trebala biti manja. Uviđa se značajan problem neusklađenosti na tržištu rada u Hrvatskoj (uvećani plavi krug), jer kad se usporedi prosječna stopa otvaranja novih radnih mjesta Hrvatska se nalazi na poprilično visokoj razini nezaposlenosti (udaljenija je od pravca). Ova opservacija potvrđuje činjenicu da poslodavci prilikom otvaranja novih radnih mjesta ne mogu pronaći radnike iako je veliki broj nezaposlenih radnika na tržištu, te ponovo dolazimo do problema neusklađenosti tržišta rada i obrazovnog sustava, tj. neefikasno tržište.

Kada bi pričali o situaciji gdje poslodavac bez većih problema nalazi zaposlenike koji su konkurentni i obrazovno dorasli novom radnom mjestu gdje na takav način oni najviše doprinose poduzeću onda govorimo o **efikasnom tržištu**. Prema izvještaju o globalnoj konkurentnosti 2017/2018. efikasno tržište se smatra onim gdje se optimalno alokira radnike na tržište rada u sektore i radna mjesta gdje mogu dati najbolje rezultate. Ako radnici ili poslodavac ipak nisu zadovoljili želje i potrebe novog radnog mjesta, efikasno tržište omogućava radniku relativno brz prijelaz na drugo radno mjesto, a poslodavcu relativno brzo pronalaženje podobnijeg radnika. Na efikasnom tržištu rada jako je bitna suradnja radnika i poslodavca, kod određivanja plaća zaposlenika jako je bitna fleksibilnost te kao jedna od

najbitnijih stavki naglašena je lakoća otpuštanja i zapošljavanja novih radnika. Hrvatsko tržište po tom pitanju je još uvijek kruto, dodatne probleme stvaraju i visoki troškovi otpuštanja i zapošljavanja što vodi do zaključka kako sustav tržišta rada nije dovoljno fleksibilan

Kad govorimo o fleksibilnosti na hrvatskom tržištu rada, s obzirom na već spomenuta obilježja hrvatskog tržišta rada kao što su visoka stopa nezaposlenosti, nekonkurentnost poduzeća i razvijena siva ekonomija koja ima negativan učinak na državni proračun te stvara socijalnu nesigurnost, može se zaključiti da je ono još uvijek daleko od relativno fleksibilnih tržišta rada razvijenih europskih zemalja te vrlo fleksibilnog tržišta u SAD-u

### **3.2.Tržište rada i utjecaji**

Tržište rada je ključan element ekonomije svake države, definirano putem opće prihvaćene definicije tržišta rada to je „mjesto“ gdje se susreću ponuda i potražnja radne snage te tako formira cijena rada.<sup>18</sup> Na takvom tržištu radnik prodaje svoje vještine, znanja i sposobnosti a poduzeće (poslodavac) se pojavljuje kao kupac. Poduzeće će odlučiti što kupiti sukladno zahtjevima pozicije, ponude rada, cijeni (plaći) za koju može dobiti određenu razinu kvalitete te evaluaciji kandidata. Trguje se vještinama, potencijalnom znanjem ali i vremenom. Isto tako uključuje i pripremu radnika, osposobljavanje, napredovanje, čekanje na posao te konkurenciju pri traženju posla.

Susretom ponude i potražnje tržište počinje djelovati. Ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti određuju tržišna ponuda i potražnja. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada ima zadatak objasniti i razlučiti čimbenike koji utječu na njihovo formiranje i kretanje.

Bitno je naglasiti pokazatelje putem kojih se analizira u kakvom stanju je tržište rada, a to s:

- Stopa nezaposlenosti - postotni udio nezaposlenih u aktivnom stanovništvu .
- Stopa zaposlenosti - postotni udio zaposlenih u radno sposobnom stanovništvu.

---

<sup>18</sup> Marušić, S.(2001): Upravljanje ljudskim resursima, Adeco, Zagreb



- Stopa aktivnosti stanovništva - postotni udio aktivnog stanovništva u radno sposobnom stanovništvu.
- Udio dugotrajno nezaposlenih
- Prosječno trajanje duljine radnog vijeka
- Stopi nezaposlenosti mladih<sup>19</sup>

Skup radno sposobnog stanovništva čini maksimalnu moguću ponudu rada nekog društva. Radno sposobno stanovništvo je stanovništvo u dobi od 15 do 64 godine koje se želi uključiti u proces privređivanja bilo svojim sredstvima ili raditi za druge uz određenu naknadu. Kategorija radne sposobnosti razlikuje se od zemlje do zemlje u skladu s društvenim konvencijama i dominantnom djelatnošću. U tradicionalnoj poljoprivredi ona započinje vrlo rano i završava kasno, dok u modernim privredama prije šesnaeste godine skoro nitko nije i ne smatra se radno sposobnim. Običaji i društvene norme posebnu utječu na radnu aktivnost, tako se korištenje djece u radnom procesu smatralo uobičajenom pojavom u razdoblju industrijalizacije, dok su se danas promijenili pogledi na to pa društvo više ne odobrava iskorištavanje djece u radnom procesu. Kada se na tržištu rada jedne zemlje dogodi porast potražnje za radom to će utjecati na smanjenje broja nezaposlenih, ali još jedan bitniji efekt će se odraziti na privlačenje djela neaktivnog stanovništva, bilo da su uzdržavani od strane države ili sa su to osobe s osobnim primanjima. Nadalje, kada se dogodi da potražnja za radom pada, dio nezaposlenog stanovništva obustavlja potragu za poslom i prelazi iz kategorije aktivnih u kategoriju uzdržavanih. O njihovoj procjeni će ovisiti ponovo uključivanje na tržište rada a to je najvjerojatnije u situaciji kada zaposlenost počne rasti.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Tržište rada u Hrvatskoj – nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek (Hrvatska gospodarska komora)

<sup>20</sup> Crnković-Pozaić, S., Kerovec, N., Marušić, S., Vujić, B., (1994): Tržište rada u Hrvatskoj, Ekonomski Institut - Zagreb

O razvoju tržišta rada ovisi u kojem smjeru će jedno gospodarstvo otići, hoće li imati pozitivne ili negativne smjernice. Isto tako može se uvidjeti koliko je neko tržište rada usklađeno s obrazovnim sustavom te zemlje. Naravno, logika nalaže da obrazovni sustav prati potrebe tržišta rada, da se izbjegne deficit ili suficit određenih zanimanja te maksimalno smanji stopa nezaposlenosti.

Konkurentsku prednost na tržištu imaju upravo ona poduzeća koja su se posvetila planiranju, regrutiranju i selekciji ljudskih potencijala. Sve se više pokušava istaknuti važnost ljudskih resursa i potencijala. Organizacije moraju odrediti kakve ljude žele i kakvi su im potrebni za nove uvjete poslovanja. Moraju znati kako željene ljude pronaći, privući i nagovoriti da rade za njih. Najbitnija stavka je ljude zadržati i učiniti lojalnima. Drugim riječima, upravljanje ljudskim potencijalima povećava intelektualni kapital i općenito „neopipljivi“ dio poduzeća. Upravljanje ljudskim potencijalima je za suvremena poduzeća iznimno važna, ako ne i presudna, karika u lancu ostvarivanja poslovnih rezultata. Samo njegova sveobuhvatna i intenzivna praksa osigurava napredovanje organizacija.

### 3.2.1. Potražnja za radom

Bitni čimbenici potražnje za radom:

- **Cijena radne snage tj. nadnica** - temeljni element koji određuje količinu potražnje. Naravno da će poslodavac zaposliti više radne snage ako je cijena rada niska, i obrnuto, rast cijene radne snage rezultirat će smanjenom potražnjom.
- **Promjena tehnologije** – znatan utjecaj na potražnju. Nove tehnologije rezultiraju smanjenjem potražnje za radnom snagom u postojećoj proizvodnji, ali utječu na kreiranje dodatne potražnje za novonastalim zanimanjima i profesijama.
- **Promjene cijene ostalih faktora** - utjecaj cijena ostalih faktora analiziramo pod uvjetom da tehnologije ostaju nepromijenjene. Način na koji će ostali faktori utjecati na cijenu rada zavisi o njihovu odnosu u kojem oni mogu biti supstituti ili komplementi.
- **Očekivanja.** Potražnja za radom ne ovisi samo o trenutnim potrebama poslodavaca, nego i o njihovim predviđanjima kretanja u budućnosti. Ako poslodavac očekuje rast potražnje za njegovim proizvodima (u relativno duljem razdoblju) tada će težiti angažiranju nove radne snage. Očekivanja su vezana i uz mogućnost institucionalne

intervencije na tržištu rada. Ako poslodavac očekuje snažniju državnu regulaciju na tržištu rada, tada će smanjiti svoja očekivanja i utjecati na pad potražnje.

- **Preferencije** poslodavaca determiniraju relativno značenje drugih faktora (cijene, tehnologije ) u određivanju količine rada koju će oni potraživati. Ovdje se ne radi samo o utjecaju na količinu, nego i na vrstu odnosno dob zaposlenih. Ako poslodavac preferira iskusniju radnu snagu, logično je da će zapošljavati relativno starije osobe.<sup>21</sup>

Prema podacima HZZ-a o slobodnim radnim mjestima: poslodavci su preko HZZ-a 2017.godine tražili 250,2 tisuće radnika, što je bilo 7,7% više nego prethodne godine te uvjerljivo najviše otkad postoji povijesni niz podataka (od 2004. godine). Međutim, unatoč velikom rastu potražnje za radnicima, podaci o broju zaposlenih preko HZZ-a, a i skroman rast ukupnog broja zaposlenih, sugeriraju da je velik dio potražnje ostao nezadovoljen. Naime, iz evidencije nezaposlenih zbog zapošljavanja je izašlo najmanje osoba u posljednjih pet godina, ukupno 196,8 tisuća. Ovakvi podaci potvrđuju da na hrvatskom tržištu rada sve izraženiji problem postaje nekompatibilna struktura ponude i potražnje za radom koja se polako pretvara u osnovni problem tržišta rada koji koči veći pad stope nezaposlenosti odnosno veći rast zaposlenosti. Naime, iako je broj nezaposlenih znatno pao u 2017. godini (-19,8%) te se prvi put u novijoj hrvatskoj povijesti spustio ispod razine od 200 tisuća (193 967), ponovno je bio pod velikim utjecajem sve snažnije emigracije i izraženih negativnih demografskih kretanja, a pod manjim utjecajem zapošljavanja, unatoč snažnom rastu potražnje za radom.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> 3 Par. Družić, I., "Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva", Politička kultura, Zagreb 2004., str.91.

<sup>22</sup> <https://www.hgk.hr/odjel-za-makroekonomske-analize/snazan-rast-potraznje-za-radom-u-2017-godini> (pristupljeno 20.04.2018)

### 3.2.2. Ponuda rada

Kao i funkcija potražnje radne snage, i ponuda ima svoje determinante te ovisi o različitim varijablama:

- **Cijena**, odnosno ponuđena nadnica ima ključnu ulogu u odlučivanju gdje će i koliko radne snage biti ponuđeno na tržištu. Pri tome, visina ponuđene plaće predstavlja temelj egzistencije za radnika.
- **Promjene u cijeni rada** na ostalim tržištima kazuju da postoje alternativna tržišta rada na kojima postoji potražnja za istom profesijom.
- **Vrijeme kvalifikacije**. Pojedinaac stavlja u omjer vrijeme koje mu je potrebno za ostvarenje određene profesije i koristi koje očekuje. Ova varijabla ima bitnu ulogu pri opredjeljenju za pojedino zanimanje.
- **Očekivanja** također bitno utječu na ponudu radne snage. Formiranje ponude radne snage uglavnom je rezultat dugoročnog ulaganja, a kako se sveukupni, a osobito tehnološki razvitak dinamizira velikom brzinom, neizvjesnost je u stalnom porastu te se iz tog razloga sve veća pozornost pridaje očekivanjima.
- **Preferencije** determiniraju relativno značenje drugih faktora u određivanju količine ponuđenog rada<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> 3 Par. Družić, I., "Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva", Politička kultura, Zagreb 2004., str.91.

### 3.3. Utjecaj visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u RH

Sve većim interesom ljudi za visokim obrazovanjem te ekspanzijom broja populacije koja fakultet završava dolazimo do situacije gdje se sve više pomiče dobna granica ulaska na tržište rada. Kada prosječnom studiranju od 3 do 5 godina studiranja dodamo i činjenicu kako je sve više onih koji produže i do par godina to isto studiranje, tada uviđamo kako se prelazi dobna granica od 25 godina. Tijekom studiranja potrebno je mnogo odricanja te financiranja školovanja i života za vrijeme školovanja. Studiranje zauzima jako puno vremena, te ono uzrokuje i oportunitetni trošak zarađivanja na poslu. Mnogo studenata radi uz svoje školovanje, ali to može znatno smanjiti njihove performanse i koncentraciju na studiju.

U skladu s odricanjima i godinama provedenim u školovanju, mladi s fakulteta izlaze s poprilično visokim očekivanjima. Međutim, vrlo često situacija na tržištu rada ih zatekne, tj. iznenadi neugodno. Diploma o završenom visokom obrazovanju ne dokazuje radnu sposobnost, ona pokazuje sposobnost i spremnost da se savladaju izazovi na kompleksnijoj razini. To su sposobnosti poput logičkog razumijevanja, kritičkog osvrta na određenu problematiku, rješavanje potencijalnih problema itd., te je upitno koliko uopće fakulteti pružaju studentima takve vještine. Fakulteti daju naglasak na razvijanje osnovnih vještina i kao takvi predstavljaju mjerilo sposobnosti a ne konkretnih vještina. Kada osoba sa diplomom visokog obrazovanja prvi put izlazi na tržište rada ona nema nikakvo radno iskustvo iza sebe, prvo zaposlenje se gleda kao nastavak procesa učenja prvih pola godine ili godinu ovisno o kompleksnosti posla. Fakulteti studentima pružaju potencijal koji je na poslodavcima da ga razvijaju. Radnik bez radnog iskustva za poslodavca predstavlja trošak, oni moraju uložiti i vrijeme i novac kako bi postigli očekivane rezultate, i potpuno osposobili radnika za rad. Gledano s ekonomske strane, tu prvu godinu radnici s diplomom manje doprinose pa su u skladu s tim manje i plaćeni. Sve se više mladih koji ulaze na tržište rada susreću s nesigurnim zaposlenjima, tj. ugovorima na određeno.

Ulaskom Hrvatske u EU dolaze posebno do izražaja hrvatske plaće koje su daleko manje od prosjeka ostalih članica. Upravo ta činjenica predstavlja osnovni cilj migracije radne snage. Ako govorimo o osnovnim obilježjima hrvatskog tržišta rada onda se tu najviše ističe visoka stopa nezaposlenosti, nekonkurentnost poduzeća te razvijena siva ekonomija koja ima izrazito negativan utjecaj na državni proračun.

**Tablica 3. Nezaposlenost visokoobrazovanih u Hrvatskoj od 2012 do 2017.godine**

Godina	Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	Ukupno
2012	15271	20456	35726
2013	17549	22114	39663
2014	17695	22797	40492
2015	15931	20641	36572
2016	14509	18980	33488
2017	12415	16562	28977

Izvor: Statistika.hzz.hr , izrada autora

Tablica 3 prikazuje kako se kretao broj nezaposlenih osoba sa visokim obrazovanjem od 2012. godine do 2017. po kategorijama obrazovanja. U ukupnom zbroju vidi se jasnije kako broj visokoobrazovanih rastao od 2012.godine (35726) do 2014.godine (40492) i nakon toga iz godine u godinu slijedi pad nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba da bi došli do podatka da je taj broj u 2017.godini došao na 28977. Ovom podatku svjedoči i činjenica kako je sve veći broj migracija visokoobrazovanih ljudi iz države u posljednjih nekoliko godina, točnije od ulaska u EU.

**Tablica 4 . Trajanje nezaposlenosti kod visokoobrazovanih u Hrvatskoj u 2017.godini**

	Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	Ukupno
Godina			
Trajanje nezaposlenosti			
<b>2017</b>	12415	16562	<b>28977</b>
0 - 3 mj.	4155	5970	10126
3 - 6 mj.	2296	2981	5277
6 - 9 mj.	1240	1607	2847
9 - 12 mj.	817	1037	1854
1 - 2 g.	1554	1923	3477
2 - 3 g.	651	911	1561
3 - 5 g.	793	997	1790
5 - 8 g.	589	688	1277
8 g. i više	320	448	768

Izvor: Statistika.hzz.hr , izrada autora

Tablica 4 prikazuje koliko dugo visokoobrazovane osobe u Hrvatskoj provode nezaposleni u 2017.godini, te je vidljivo da najveći broj visokoobrazovanih (10126) provodi do 3 mjeseca kao nezaposlena osoba, tj. u roku od 3 mjeseca uspije naći posao. Najmanji broj osoba (768) provodi nezaposleno preko 8 godina. Bitno je napomenuti da Hrvatska ima 7 javnih sveučilišta ,a na svima je moguće steći jednu od diploma ekonomista. Upravo jedno od suficitarnih diploma u Hrvatskoj predstavlja diploma ekonomista, i zauzima veliki udio nezaposlene visokoobrazovane radne snage u Republici Hrvatskoj.

## 4. EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

Ovo poglavlje će dati detaljan prikaz metodološkog aspekta istraživanja, tj. kako je tekao postupak istraživanja i kako su se prikupljali podatci. Nadalje, opisat će se karakteristike ispitanika zatim analiza rezultata istraživanja o utjecaju visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj temeljeno na stavovima i mišljenjima ispitanika. U posljednjem djelu ovom poglavlja testirat će se postavljene hipoteze kroz rezultate istraživanja.

### 4.1. Metodološki aspekt empirijskog istraživanja

U svrhu istraživanja kreiran je anketni upitnik od 13 pitanja, putem kojeg su ispitanici izražavali svoje mišljenje i stavove o danoj temi u obliku izjava ili pitanja. Istraživanje putem anketnog upitnika se provodilo na području splitsko dalmatinske županije te je u potpunosti anonimno. Osnovni statistički skup predstavljaju zaposlene osobe s visokim obrazovanjem.

U anketi je sudjelovalo 300 ispitanika. Do ispitanika se dolazilo najčešće osobnim kontaktom, putem društvenih mreža i e-maila. Pošto je za što vjerodostojnije rezultate bio potreban što veći uzorak, anketiranje se provodilo od veljače 2018. godine do travnja 2018. godine.

Prikupljeni podatci su se statističkim metodama obradili u MS Excelu i SPSS programu (Statističkom paketu za društvena istraživanja) kojima su dobiveni kvantitativni podatci koji će se u daljnjem djelu poglavlja prikazati tablicama i grafikonima.

### 4.2. Karakteristike ispitanika

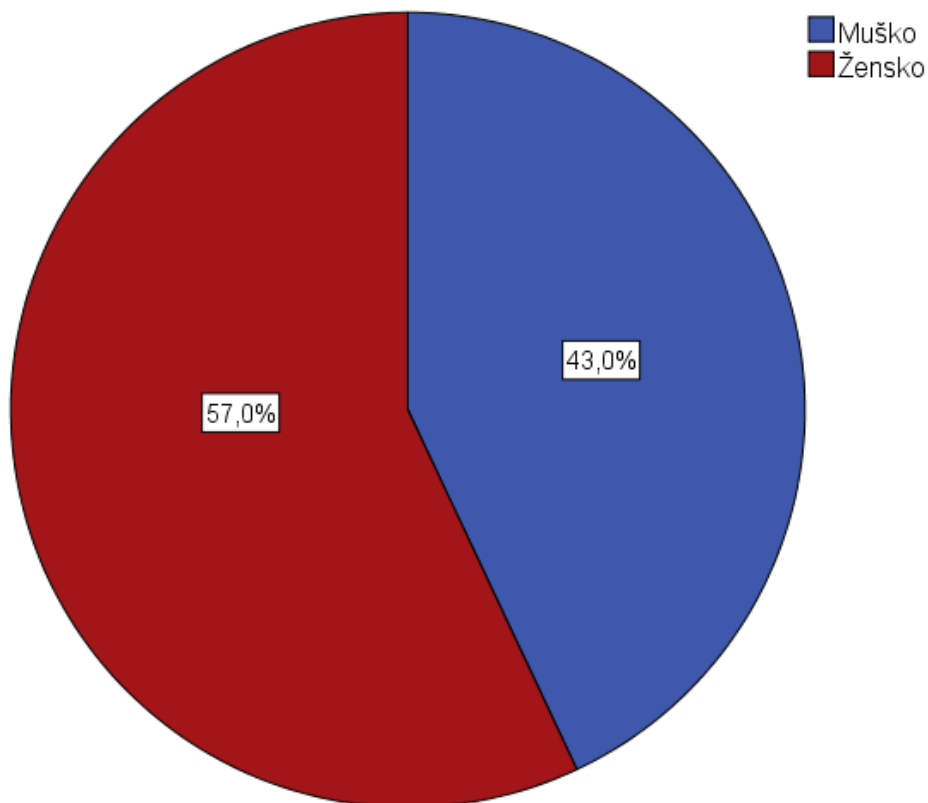
**Tablica 5: Struktura ispitanika prema spolu**

	Broj ispitanika	Postotak
Muško	129	43,0
Žensko	171	57,0
Ukupno	300	100,0

Izvor: izrada autora



U istraživanju je sudjelovalo 300 zaposlenih osoba s visokim obrazovanjem na području splitsko dalmatinske županije od kojih je 171 (57%) bilo ženskog, a 129 (43%) muškog spola (grafikon 1 i tablica 5.)



**Grafikon 1: Struktura ispitanika prema spolu**

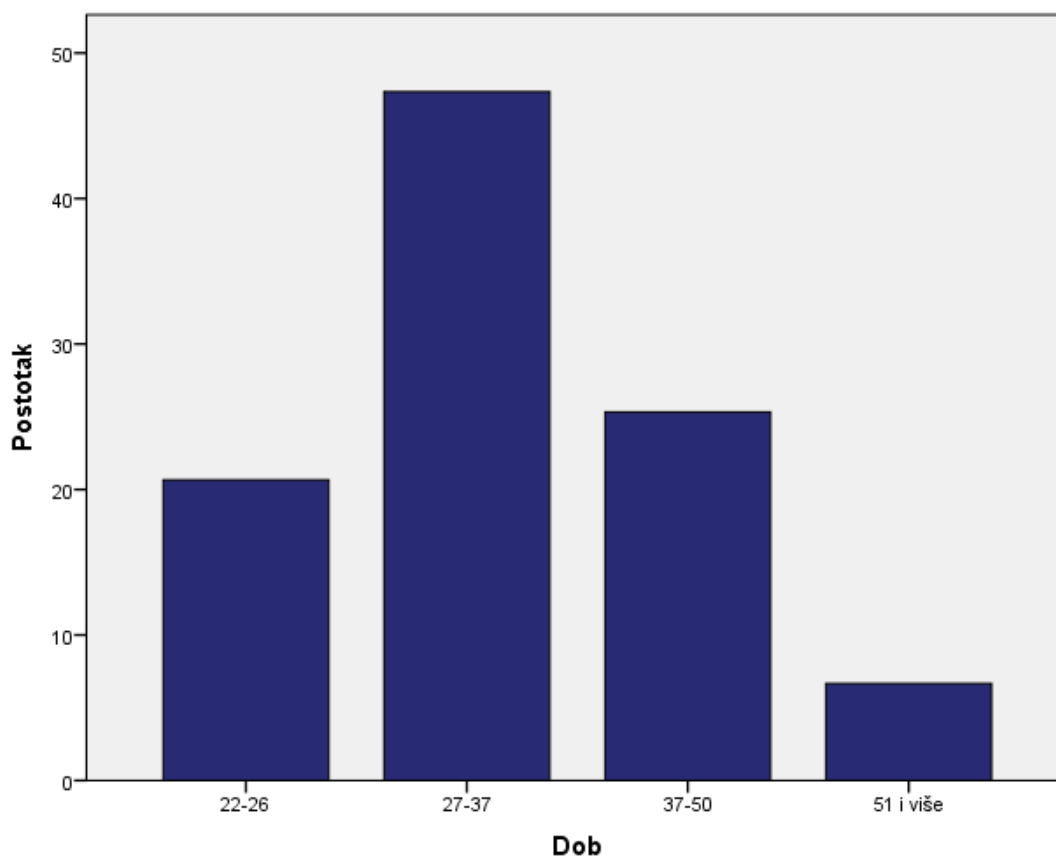
Izvor: izrada autora

**Tablica 6 : Struktura ispitanika prema dobi**

	Broj ispitanika	Postotak
22-26	62	20,7
27-37	142	47,3
37-50	76	25,3
51 i više	20	6,7
Ukupno	300	100,0

Izvor:izrada autora

U tablici 6 je vidljivo koliko je ljudi u kojoj dobnoj skupini anketirano, pa skupina 27 – 37 godina sa 142 ljudi čini skoro pola uzorka, točnije 47, 3%. To je radna skupina mladih ljudi koji već uhodavaju svoje karijere i poznaju bolje tržište rada na kojem opstaju od skupine 22-26 godina koja sa 62 ljudi čini 20, 7% te u principu odražava skupinu koja je tek završila svoje fakultetsko obrazovanje i tek se susreće s tržištem rada. Gledajući u globalu 68% uzorka čine ljudi od 22 do 37 godina te ovaj uzorak temelji na razvidno velikom broju mladih. Logično dosad navedenom, radnu skupinu 51 i više čini samo 20 ljudi tj. 6,7% uzorka. Na grafikonu 2 je prikazan grafički omjer između dobnih skupina.



**Grafikon 2: Struktura ispitanika prema dobi**

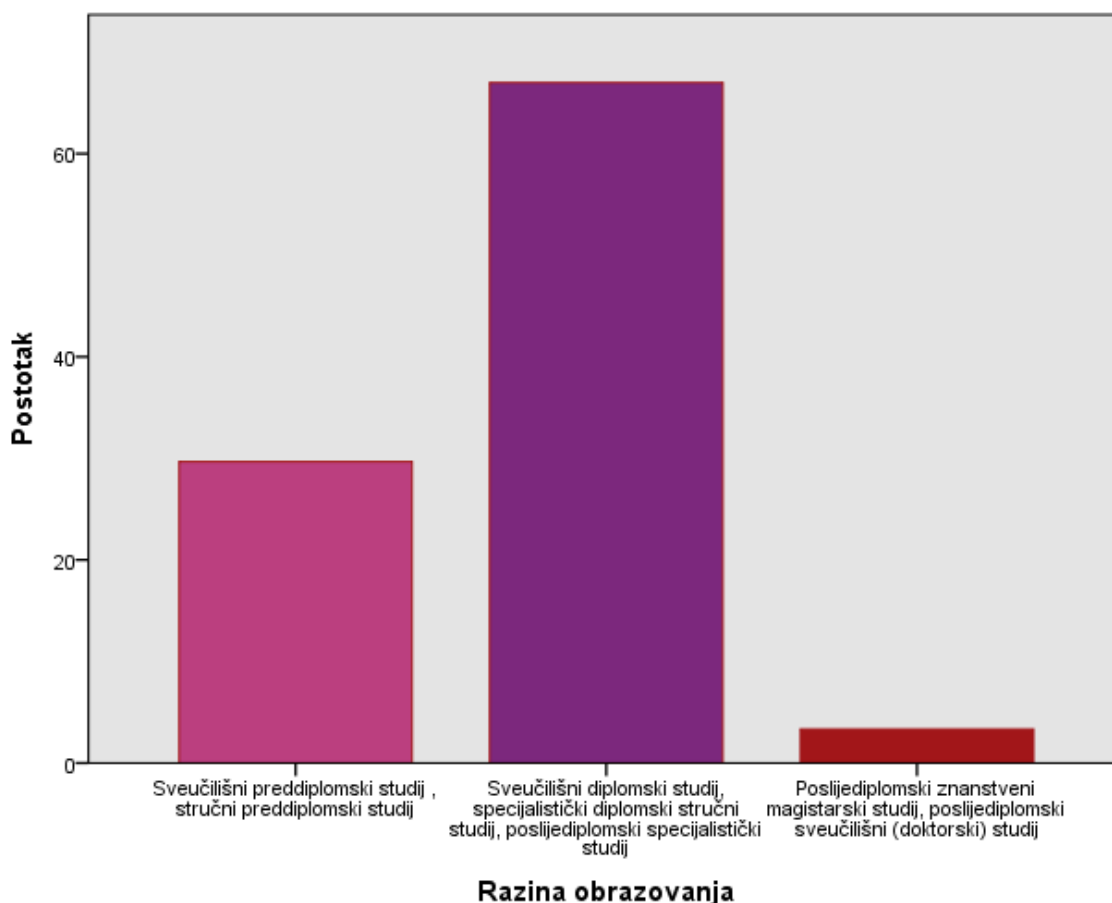
Izvor:izrada autora

**Tablica 7 : Struktura ispitanika prema razini obrazovanja**

	Broj ispitanika	Postotak
Sveučilišni preddiplomski studij , stručni preddiplomski studij	89	29,7
Sveučilišni diplomski studij, specijalistički diplomski stručni studij, poslijediplomski specijalistički studij	201	67,0
Poslijediplomski znanstveni magistarski studij, poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studij	10	3,3
Ukupno	300	100,0

Izvor:izrada autora

Iz tablice 7 vidi se da najveći broj ljudi ima diplomski studij (201) te čine 67% uzorka, preddiplomski 29,7% a poslijediplomski samo 3,3% točnije samo 10 osoba iz uzorka ima ovako visoku razinu obrazovanja. Na grafikonu 3 prikazan je grafički omjer između ispitanika po stupnju visokog obrazovanja.



**Grafikon 3: Struktura ispitanika prema razini obrazovanja**

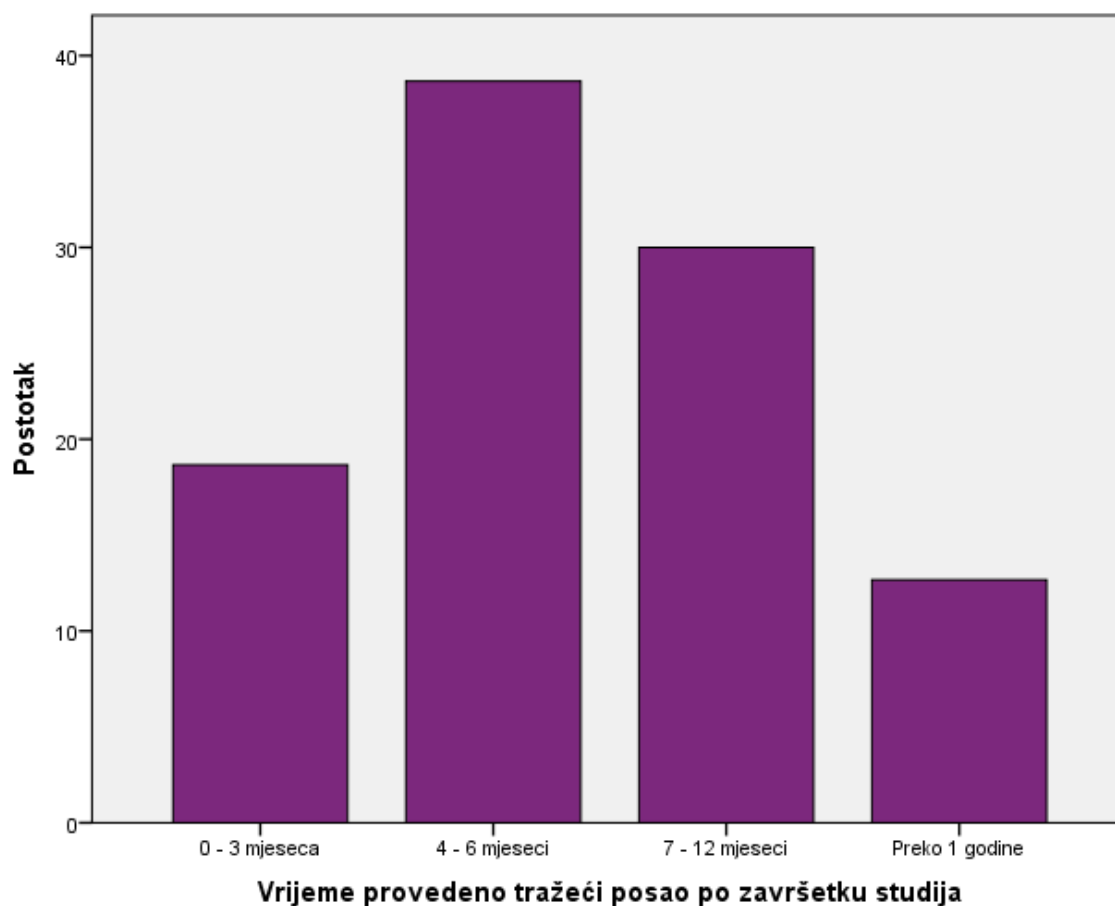
Izvor:izrada autora

**Tablica 8: Vrijeme provedeno tražeći posao po završetku studija**

	Broj ispitanika	Postotak	Kumulativni postotak
0 - 3 mjeseca	56	18,7	18,7
4 - 6 mjeseci	116	38,7	57,3
7 - 12 mjeseci	90	30,0	87,3
Preko 1 godine	38	12,7	100,0
Ukupno	300	100,0	

Izvor:izrada autora

Po završetku studija najviše ljudi (116) je našlo posao u periodu 4-6 mjeseci, gledano postotno to je 38,7% uzorka. Kada bi se gledalo kumulativno 57,3% ispitanika našlo je posao po završetku studija unutar pola godine. Najmanji broj (38) je provelo tražeći posao preko 1 godine, što čini 12% uzorka. Grafikon 4 prikazuje grafički razlike između vremena provedenog tražeći posao.



**Grafikon 4: Vrijeme provedeno tražeći po završetku studija**

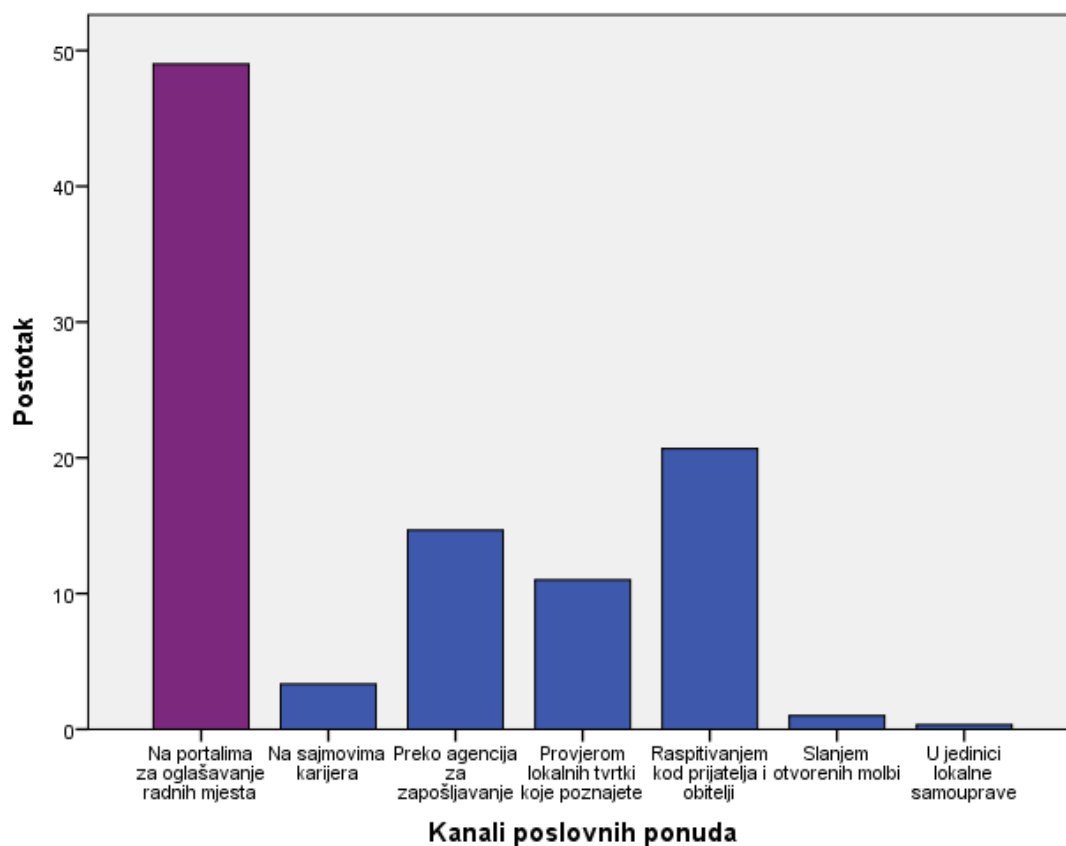
Izvor:izrada autora

**Tablica 9: Kanali poslovnih ponuda**

	Broj ispitanika	Postotak
Na portalima za oglašavanje radnih mjesta	147	49,0
Na sajmovima karijera	10	3,3
Preko agencija za zapošljavanje	44	14,7
Provjerom lokalnih tvrtki koje poznajete	33	11,0
Raspitivanjem kod prijatelja i obitelji	62	20,7
Slanjem otvorenih molbi	3	1,0
U jedinici lokalne samouprave	1	0,3
<b>Ukupno</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

Izvor:izrada autora

Iz tablice 9 je vidljivo kako su ispitanici najviše poslovne ponude tražili putem portala za oglašavanje radnih mjesta, čak 49% uzorka. Raspitivanjem kod prijatelja i obitelji poslužilo je 62 ljudi tj. 20,7% što ukazuje na oslanjanje na rodbinske veze prilikom zapošljavanja, pojava na tržištu rada u Hrvatskoj koja postaje sve ozbiljniji problem.

**Grafikon 5: Kanali poslovnih ponuda**

Izvor:izrada autora

**Tablica 10: Iznos neto plaće**

	Broj ispitanika	Postotak
Do 4000 kuna	41	13,7
4001 - 6000 kuna	112	37,3
6001 - 8000 kuna	95	31,7
Preko 8000 kuna	14	4,7
Ukupno	262	87,3
Bez odgovora	38	12,7
Ukupno	300	100,0

Izvor:izrada autora

Kao sljedeće pitanje ispitanicima je postavljeno koliki je iznos njihove neto plaće, uz opciju da ne moraju obavezno na ovo pitanje odgovoriti kako se nebi previše zadiralo u njihovu privatnost. Iz tablice 10 vidi se kako samo 38 ljudi nije odgovorilo na pitanje o neto plaći, tj. samo 12,7% ljudi iz uzorka nije odgovorilo na ovo pitanje. Poražavajuća je činjenica kako 13,7% ljudi ima plaću manju od 4000 kuna, ali ovaj podatak opravdava zakon o stručnom osposobljavanju pa mladi nakon izlaska s fakulteta dobijaju ugovor na godinu dana stručnog osposobljavanja u iznosu 2.751,84 kn<sup>24</sup> mjesečno. Najveći broj ispitanika ima plaću od 4001-6000 kuna tj. 37,3%, a 31,7% ima plaću od 6001-8000 kuna što bi u pravilu trebalo predstavljati prosjek plaća visokoobrazovanih osoba. Plaću veću od 8000 ima samo 4,7% ispitanika.

---

<sup>24</sup> <http://mjere.hr/strucno-osposobljavanje-rad-bez-zasnivanja-radnog-odnosa/> (pristupljeno 05.05.2018)

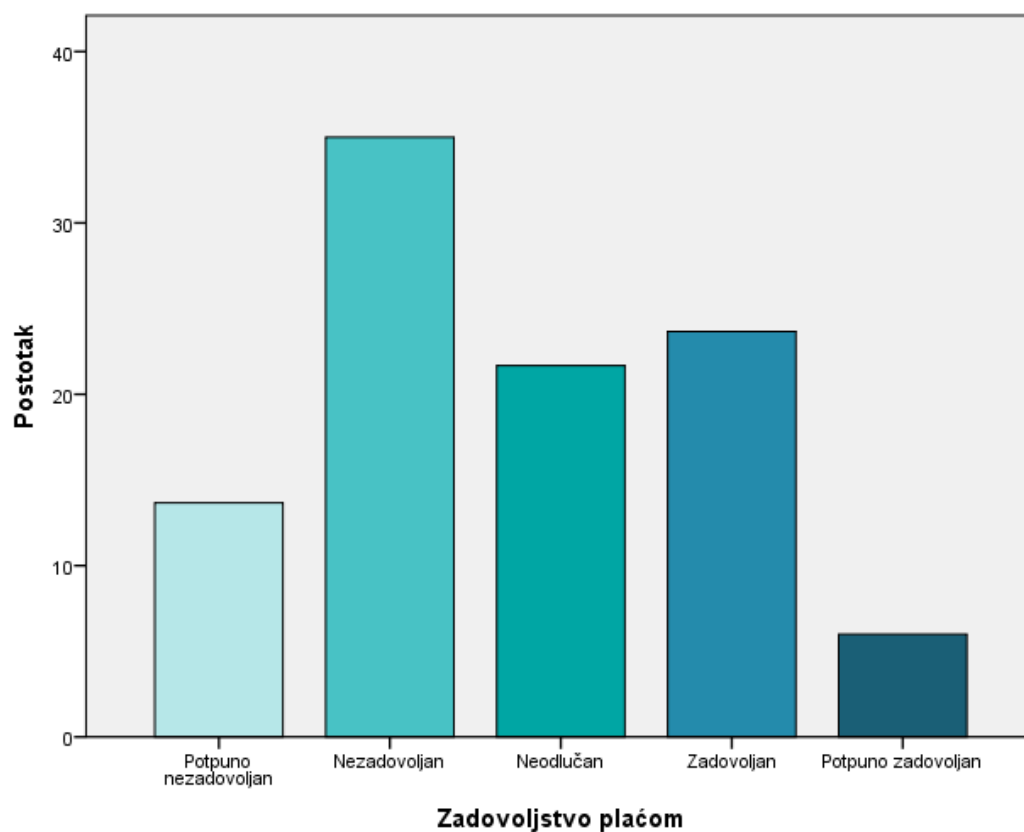
### 4.3. Analiza rezultata provedenog istraživanja

**Tablica 11: Zadovoljstvo plaćom**

	Broj ispitanika	Postotak
Potpuno nezadovoljan	41	13,7
Nezadovoljan	105	35,0
Neodlučan	65	21,7
Zadovoljan	71	23,7
Potpuno zadovoljan	18	6,0
Ukupno	300	100,0

Izvor:izrada autora

Ispitanicima je dano da ocjene zadovoljstvo plaćom od 1 (potpuno nezadovoljan) do 5 (potpuno zadovoljan) te se iz tablice 11 vidi da je čak 48,7% ljudi bilo nezadovoljno ili potpuno nezadovoljno. Zadovoljnih plaćom je bilo 23,7% a potpuno zadovoljnih samo 6%.



**Grafikon 6: Zadovoljstvo plaćom**

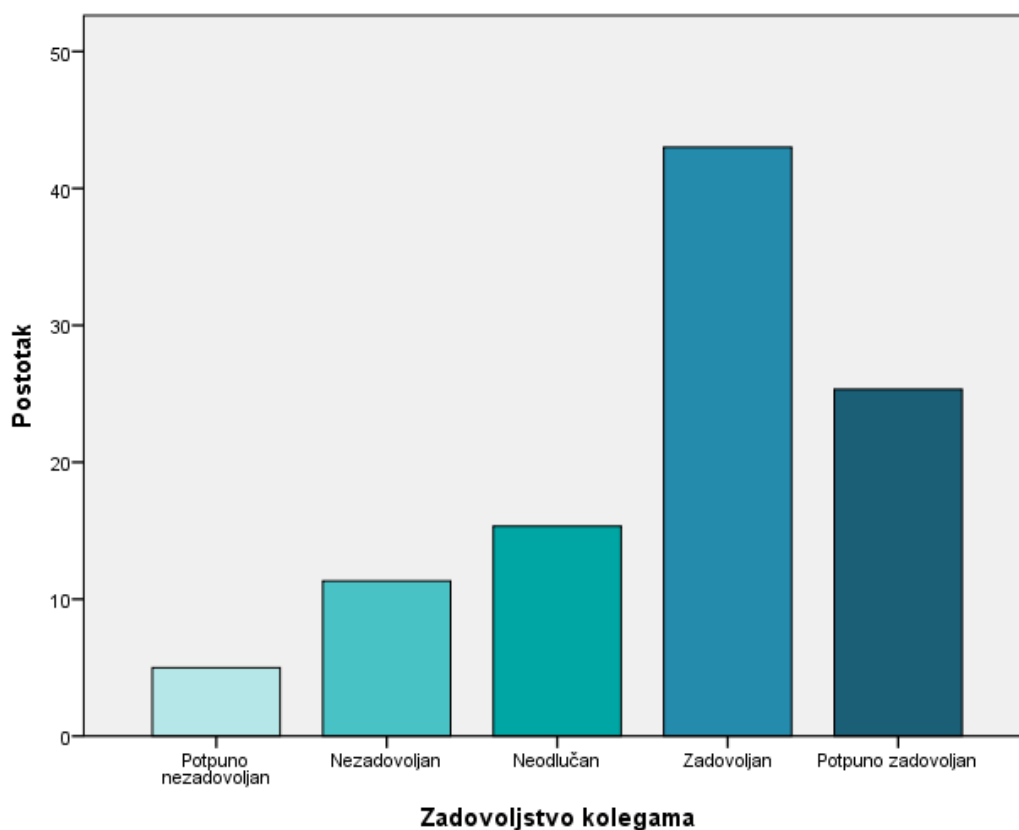
Izvor:izrada autora

**Tablica 12: Zadovoljstvo kolegama na poslu**

	Broj ispitanika	Postotak
Potpuno nezadovoljan	15	5,0
Nezadovoljan	34	11,3
Neodlučan	46	15,3
Zadovoljan	129	43,0
Potpuno zadovoljan	76	25,3
Ukupno	300	100,0

Izvor:izrada autora

Na pitanje koliko su zadovoljni kolegama čak 129 ljudi ili 46% uzorka odgovorilo je da je zadovoljno kolegama, a potpuno zadovoljno 25,3%. Tek 11,3% ispitanika nije zadovoljno kolegama prema tablici 12. Plaća je bitna ali nije jedini faktor koji utječe na zadovoljstvo poslom, za unutarnju motivaciju za rad znatno je važnije zadovoljstvo međuljudskim odnosima. Ovi podaci ukazuju kako su ispitanici puno zadovoljniji kolegama nego plaćom.



**Grafikon 7: Zadovoljstvo kolegama na poslu**

Izvor:izrada autora

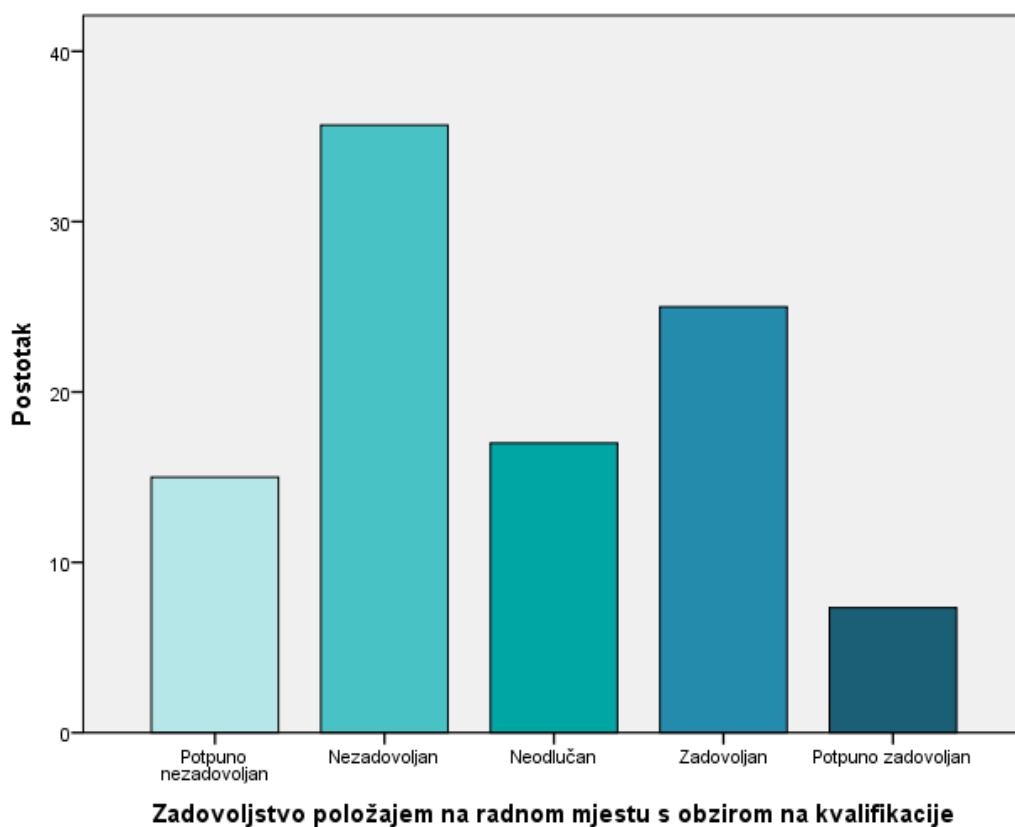


**Tablica 13:Zadovoljstvo položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju**

	Broj ispitanika	Postotak
Potpuno nezadovoljan	45	15,0
Nezadovoljan	107	35,7
Neodlučan	51	17,0
Zadovoljan	75	25,0
Potpuno zadovoljan	22	7,3
Ukupno	300	100,0

Izvor:izrada autora

Tablica 13 pokazuje kako je čak 50,7% ispitanika nezadovoljno ili potpuno nezadovoljno položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju, zadovoljno s poslom je 25%, a potpuno zadovoljno samo 7,3% ispitanika. Podatci iz ove tablice dokazuju činjenicu kako je u Hrvatskoj neusklađen obrazovni sustav sa tržištem rada, te su brojni prisiljeni raditi na položajima koji nisu u skladu s njihovom kvalifikacijom.



**Grafikon 8: Zadovoljstvo položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju**

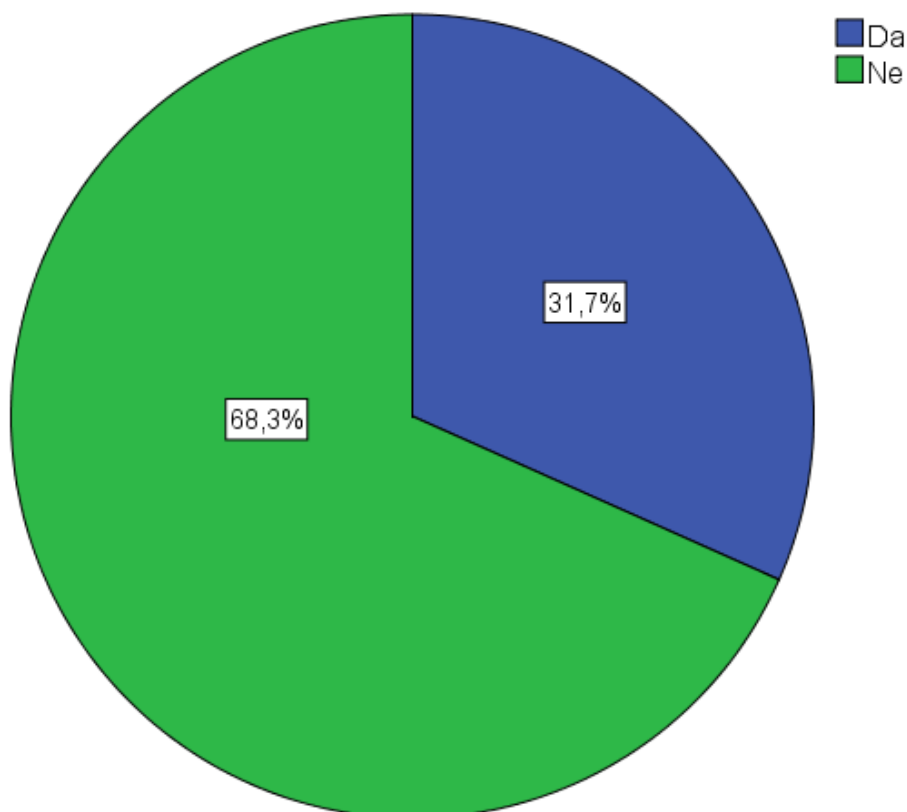
Izvor:izrada autora

**Tablica 14: Jeste li ikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca?**

	Broj ispitanika	Postotak
Da	95	31,7
Ne	205	68,3
Ukupno	300	100,0

Izvor:izrada autora

Na pitanje jesu li ikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca (pučka učilišta, nevladine organizacije i udruge, specijalizirani tečajevi i sl.), 205 ispitanika je odgovorilo da nisu bili upućeni na nikakav vid permanentnog obrazovanja što čini čak 68,3% uzorka( tablica 14 i grafikon 8)



**Grafikon 9: Jeste li ikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca?**

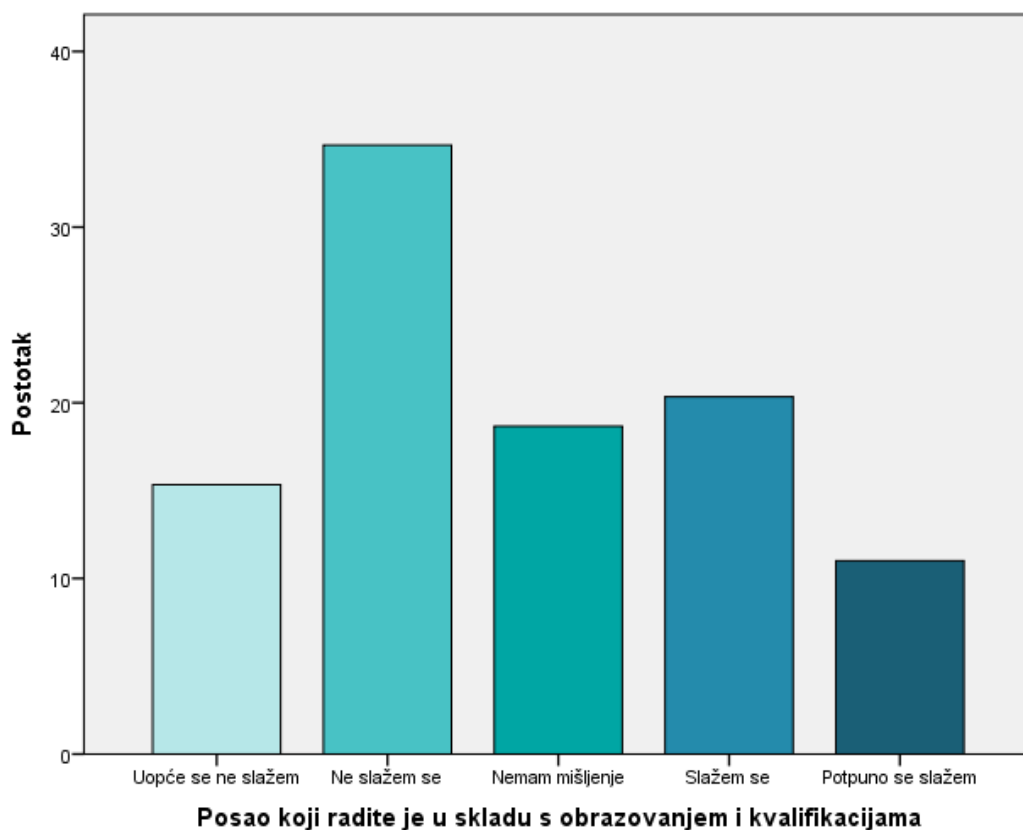
Izvor:izrada autora

**Tablica 15: Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama**

	Broj ispitanika	Postotak
Uopće se ne slažem	46	15,3
Ne slažem se	104	34,7
Nemam mišljenje	56	18,7
Slažem se	61	20,3
Potpuno se slažem	33	11,0
Ukupno	300	100,0

Izvor: izrada autora

Na pitanje je li posao koji rade u skladu s njihovim obrazovanjem i kvalifikacijama najveći broj ispitanika je odgovorio da se ne slaže (34,75%), tj. točno 50% ispitanika je odgovorilo da se ne slaže ili uopće ne slaže s tom izjavom. 20,3% ispitanika se slaže, a samo 11% se potpuno slaže sa izjavom da je posao koji rade u skladu s njihovim obrazovanjem. ( Tablica 15 i grafikon 10)



**Grafikon 10: Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama**

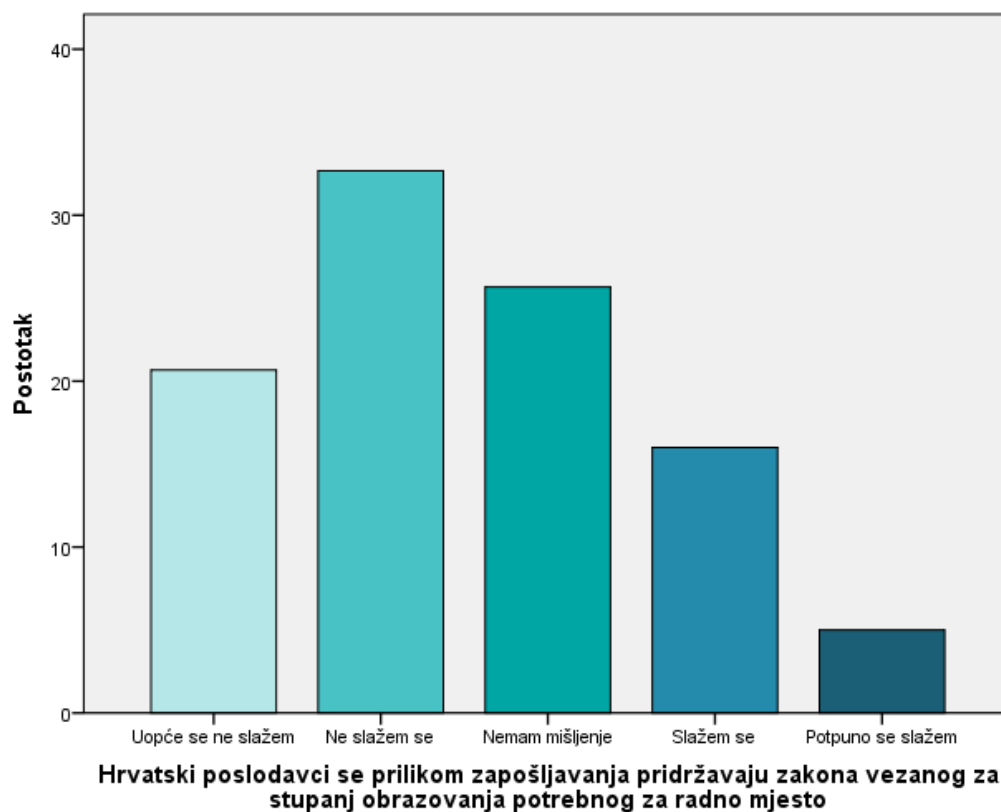
Izvor: izrada autora

**Tablica 16: Hrvatski poslodavci se prilikom zapošljavanja pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto**

	Broj ispitanika	Postotak
Uopće se ne slažem	62	20,7
Ne slažem se	98	32,7
Nemam mišljenje	77	25,7
Slažem se	48	16,0
Potpuno se slažem	15	5,0
<b>Ukupno</b>	<b>300</b>	<b>100,0</b>

Izvor: izrada autora

Tablica 16 prikazuje kako se ispitanici većim djelom ne slažu sa izjavom da se hrvatski poslodavci prilikom zapošljavanja pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto, tj. 53,3% ispitanika. S ovom izjavom se slaže 16%, a potpuno slaže 5% ispitanika. Podatak koji brine je 25,7% ispitanika koji nemaju mišljenje o ovoj izjavi, što ukazuje na neupućenost i neznanje o toj problematici. Grafički prikazano na grafikonu 11.



**Grafikon 11: Hrvatski poslodavci se prilikom zapošljavanja pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto**

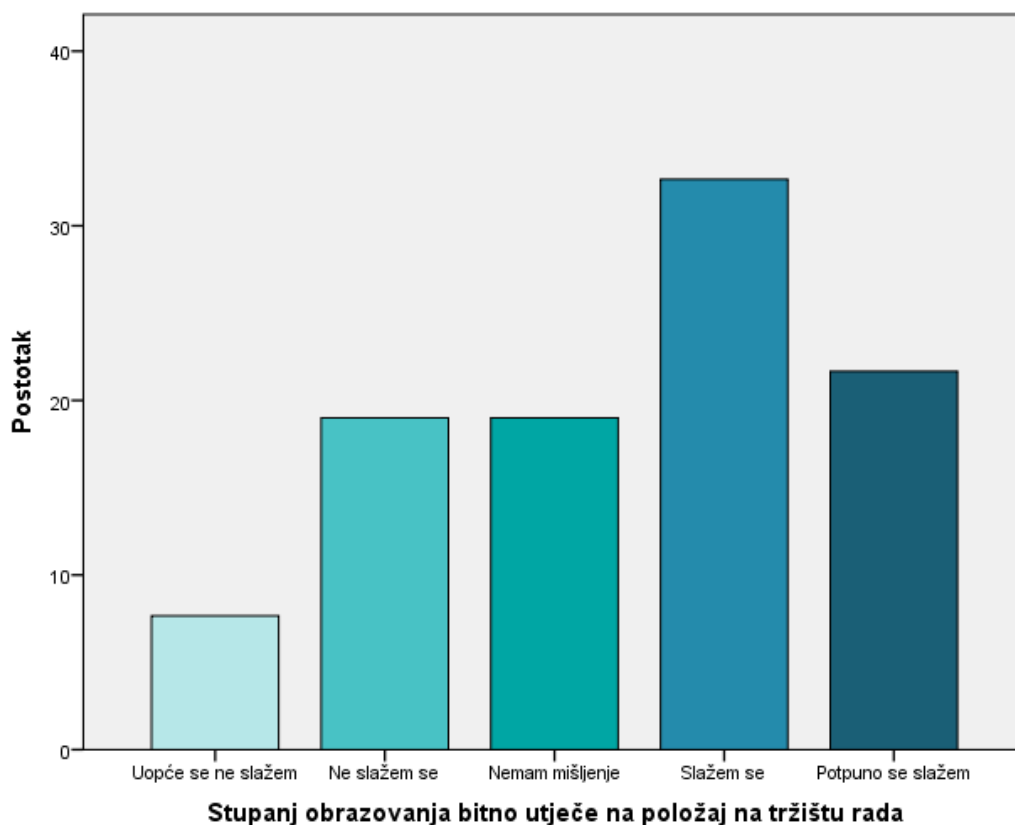
Izvor: izrada autora

**Tablica 17: Stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada**

	Broj ispitanika	Postotak
Uopće se ne slažem	23	7,7
Ne slažem se	57	19,0
Nemam mišljenje	57	19,0
Slažem se	98	32,7
Potpuno se slažem	65	21,7
Total	300	100,0

Izvor: izrada autora

Na posljednjem pitanju dana je izjava kako kako stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada uz ponuđene stupnjeve slaganja, iz tablice 17 vidi se kako je najveći broj ispitanika odgovorio kako se slaže s tom izjavom, 32,7% ispitanika, a gledajući kumulativno 26,7% ispitanika se ne slaže ili uopće ne slaže s tom izjavom.



**Grafikon 12: Stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada**

Izvor: izrada autora

**Tablica 18: Deskriptivna statistika za stupnjeve zadovoljstva**

	Jeste li zadovoljni s vašom plaćom?	Jeste li zadovoljni s kolegama na poslu?	Jeste li zadovoljni vašim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imate?
Mean	2,73	3,72	2,74
Std. Deviation	1,143	1,112	1,199
Median	3,00	4,00	2,00
Skewness	0,226	-0,816	0,243
Kurtosis	-0,914	-0,044	-1,035

Izvor:izrada autora

U 7.,8. i 9. pitanju anketnog ispitnika ispitanicima su postavljena pitanja o zadovoljstvu na koja su odgovarali stupnjevima zadovoljstva od 1-5 (1-potpuno nezadovoljan,2-nezadovoljan, 3-neodlučan,4-zadovoljan, 5-zadovoljan). U tablici 18. vidi se kako je prosječna ocjena zadovoljstva plaćom u uzorku 2,73 ( između nezadovoljnih i neodlučnih), uz prosječno odstupanje od prosječne ocjene 1,143. Medijan iznosi 3 što znači da je 50% ispitanika izjavilo da su neodlučni ili nezadovoljni, a ostalih 50% neodlučno ili zadovoljno. Koeficijent asimetrije iznosi 0,226 što znači da je distribucija ispitanika prema zadovoljstvu ispitanika pozitivno asimetrična (nagnuta desno). Koeficijent zaobljenosti iznosi 0,914 što znači da je distribucija ispitanika plosnatija od normalne distribucije tj. tupog je oblika.

**Tablica 19: Deskriptivna statistika za stupnjeve slaganja**

	Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama	Hrvatski poslodavci se prilikom zapošljavanja pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto	Stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada
Mean	2,77	2,52	3,42
Std. Deviation	1,247	1,135	1,233
Median	2,50	2,00	4,00
Skewness	0,308	0,372	-0,383
Kurtosis	-0,994	-0,683	-0,914

Izvor:izrada autora

Za pitanja 11.,12. i 13. ispitanicima su postavljene izjave na koje su odgovarali stupnjevima slaganja od 1-5 (1-uopće se ne slaže, 2- ne slažem se,3-nemam mišljenje, 4-slažem se, 5- potpuno se slažem). U tablici 19 se vidi kako je prosječna ocjena za 11.pitanje( Posao koji

radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama) iznosi 2,77 ( između onih bez mišljenja i onih koji se ne slažu), uz prosječno odstupanje od prosječne ocjene 1,247. Medijan iznosi 2,5 što znači da se 50% ispitanika ne slaže ili uopće ne slaže da je posao koji rade u skladu s njihovim obrazovanjem, a 50 % ispitanika nema mišljenje ili se slaže. Koeficijent asimetrije iznosi 0,308 što znači da je distribucija ispitanika pozitivno asimetrična, a koeficijent zaobljenosti iznosi -0,994 što ukazuje da je distribucija ispitanika tupog oblika.

#### 4.4. Testiranje hipoteza

**H<sub>1</sub>** – većina visokoobrazovanih zaposlenika je nezadovoljno svojim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju.

Budući da su ispitanici ocjenjivali svoje zadovoljstvo položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju ordinalnom ili redosljednom ljestvicom (1-5) kod koje nije zadovoljen uvjet ekvidistance između različitih stupnjeva zadovoljstva jer ovise o subjektivnoj percepciji ispitanika, unatoč tome što je uzorak relativno velik (N=300) za testiranje hipoteze je prikladno koristiti neparametrijsku metodu umjesto T testa o nepoznatoj aritmetičkoj sredini. Testom predznaka je testirano razlikuje li se medijan populacije statistički značajno od 3. Ako se odbaci nulta hipoteza to znači da se medijan populacije razlikuje statistički značajno od 3, odnosno da je ocjena zadovoljstva veća ili manja od 3 (ovisno o rezultatima iz uzorka) kod 50% populacije

**Tablica 20: Testiranje zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju**

		N
Jeste li zadovoljni vašim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imate?	Negative Differences <sup>a</sup>	152
	Positive Differences <sup>b</sup>	97
	Ties <sup>c</sup>	51
	Total	300

a. Jeste li zadovoljni vašim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imate? < 3

b. Jeste li zadovoljni vašim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imate? > 3

c. Jeste li zadovoljni vašim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imate? = 3

Izvor:izrada autora

U uzorku je 152 ispitanika ocijenilo stupanj svog zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imaju ocjenom manjom od 3 što znači da su ili nezadovoljni ili potpuno nezadovoljni, dok je samo 97 ispitanika dalo ocjenu veću od 3 što znači da su zadovoljni ili u potpunosti zadovoljni. Ispitanici koji su bili neodlučni su isključeni iz analize, točnije njih 51.

**Tablica 21: Statistički test zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju**

	Jeste li zadovoljni vašim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imate?
Z	-3,422
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001

a. Sign Test

Izvor:izrada autora

Empirijska razina signifikantnosti testa iznosi 0,001 što znači da je medijan populacije statistički značajno manji ili jednak 2 pri signifikantnosti od 1% što znači da se može prihvatiti H1, da većina ispitanika nije zadovoljno.

**H<sub>2</sub>** - u Hrvatskoj veliki udio visokoobrazovanih zaposlenika radi na poslovima koji nisu u skladu s njihovim obrazovanjem.

**Tablica 22: Testiranje; posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama**

	N
Negative Differences <sup>a</sup>	150
Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama Positive Differences <sup>b</sup>	94
Ties <sup>c</sup>	56
Total	300

a. Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama < 3

b. Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama > 3

c. Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama = 3

Izvor:izrada autora



U uzorku je 150 ispitanika ocijenilo stupanj svog zadovoljstva na izjavu da je posao koji rade u skladu s obrazovanjem i kvalifikacijama koje imaju, ocjenom manjom od 3 što znači da su ili nezadovoljni ili potpuno nezadovoljni dok je samo 94 ispitanika dalo ocjenu veću od 3 što znači da su zadovoljni ili u potpunosti zadovoljni. Ispitanici koji nemaju mišljenja su isključeni iz analize, točnije njih 56.

**Tablica 23: Statistički test; posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama**

	Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama
Z	-3,521
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000

a. Sign Test

Izvor:izrada autora

Empirijska razina signifikantnosti testa iznosi približno 0 što znači da je medijan populacije statistički značajno manji ili jednak 2 pri bilo kojoj signifikantnosti što znači da se može prihvatiti  $H_2$ , da većina ispitanika nije zadovoljno.

**$H_3$**  - većina visokoobrazovanih zaposlenika nije od strane poslodavca upućeno na nikakav vid permanentnog obrazovanja

Budući da su ispitanici na pitanje jeste li ikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca odgovarali sa da/ne, radi se o nominalnoj varijabli pa je za testiranje hipoteze  $H_3$  prikladan binomni test razlike proporcije u odnosu na 50%.

**Tablica 24: Binomni test;jeste li bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca**

	Category	N	Observed Prop.	Test Prop.	Exact Sig. (2-tailed)
Jeste li ikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca?	Group 1 Ne	205	0,68	0,50	0,000
	Group 2 Da	95	0,32		
	Total	300	1,00		

Izvor:izrada autora

U ispitanom uzorku je 206 od ukupno 300 ispitanika ili 68% odgovorilo da nisu nikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca, a empirijska razina signifikantnosti iznosi približno 0 što znači da se može prihvatiti hipoteza da većina populacije nije nikada bila upućena na nikakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca.

Statističke metode koju su korištene su: test predznaka i binomni test. Medijan za prvu i drugu hipotezu iznosio je 2 što znači da je 50% ispitanika odgovorilo ocjenom 2 ili manje, te potvrđuje zaključke koji su izneseni.

## 5. ZAKLJUČAK

Sve se više povećava važnost obrazovanja pri postizanju konkurentnih prednosti zemlje, obrazovanje postaje odlučujući faktor napretka. Tržište rada traži sve više obrazovanih ljudi ali ne svih profila. Neke diplome su itekako tražene a neke generiraju kadrovima koji godinama čekaju na burzi rada. Suficitarni kadrovi u Hrvatskoj kao što su ekonomisti, pravnici ili učitelji ukazuju na neusklađenost sustava visokog obrazovanja s tržištem rada, te ih i dalje školuje izvan potreba. Tržište rada nesporno je na pozitivan trend visokog obrazovanja, a na ozbiljan problem ukazuje trend iseljavanja i migracija. Sve više mladih odlučuje se odlazak na studij jer si žele osigurati u budućnosti bolja radna mjesta za koja su bolje plaćeni, imaju duže karijere i nižu stopu nezaposlenosti. Ekspanzija visokog obrazovanja odgađa ulazak mladih na tržište rada, nakon završetka studija ulaskom na tržište rada mladi nemaju nikakvo iskustvo. Diploma o završenom studiju ne dokazuje radnu sposobnost, ona pokazuje sposobnost i spremnost da se savladaju izazovi na višoj razini kompleksnosti. Dakle, fakulteti studentima daju potencijale (vještine logičkog i kritičkog razmišljanja, rješavanje problema) koje je na poslodavcima da ih razvijaju.

Hrvatsko tržište rada opterećeno je strukturnim manjkavostima, jednostavno obrazovni sustav ne zadovoljava potražnju na dinamičnom tržištu rada. Razlozi tome su neusklađenost obrazovnog sustava i tržišta rada, država ne kontrolira kvote na fakultetima te mladi i njihovi roditelji prilikom izbora fakulteta nemaju uopće sliku stanja na tržištu rada, te potrebne informacije na temelju kojih ispravno mogu odlučiti za koje se zanimanje školovati. Nužno je instrumentima obrazovne i socijalne politike poticati mlade da adekvatno izaberu buduće zanimanje koje je u skladu s potrebama tržišta. Država bi trebala bitno utjecati na upisne kvote, ali to nije dovoljno ako se osvijeste mladi i roditelji o očekivanjima određenog studija te im se da jasna slika tržišta rada.

Za potrebe ovog rada provedeno je istraživanje anketiranjem zaposlene visokoobrazovane radne snage u Republici Hrvatskoj. Provođenjem anonimnog anketnog upitnika nad visokoobrazovanim zaposlenicima došlo se do različitih informacija o mišljenju zaposlenika kako stupanj obrazovanja utječe na položaj na tržištu rada, zadovoljstvo na radnom mjestu s obzirom na kvalifikacije, jesu li zaposlenici bili upućeni na bilo kakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavaca i ostalo. Ispitanici su na izjave i pitanja odgovarali stupnjevima slaganja od 1 do 5, te stupnjevima zadovoljstva od 1 do 5 kako bi se utvrdili stavovi i mišljenja ispitanika o navedenoj tematici. Nakon provedenog anketiranja na uzorku

od 300 ljudi analizirala su posebno sva pitanja. Nakon analize ispostavilo se kako su zaposleni visokoobrazovani ljudi nezadovoljni plaćama te svojim pozicijama na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju. Velika većina, čak preko 60% ispitanika nikada nije bilo upućeno na nikakav vid permanentnog obrazovanja od strane poslodavca koje u zadnje vrijeme ima sve veći značaj jer kontinuirano usavršavanje ima pozitivne efekte kako za pojedinca tako za poduzeće. Osim što ima pozitivne efekte, permanentno obrazovanje je nužno kako bi se išlo u korak s novim saznanjima i tehnologijama. Naposljetku, većina ispitanika se slaže kako stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada.

## LITERATURA

1. Alpeza, M. (2010): Znanje kao konkurentna prednost, Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek
2. Babić, Z.; Matković, T.; Šošić, V. (2006): Strukturne promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rada, izvorni znanstveni članak
3. Barić, V.:“Uloga obrazovanja odraslih u ostvarivanju makroekonomskih ciljeva i osobnog razvoja pojedinca”, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu
4. Bečić, M. (2013): Preobrazovanost na tržištu rada Republike Hrvatske, Sveučilište u Dubrovniku
5. Buble, M. (2006): Osnove menadžmenta, Sinergija d.o.o., Zagreb
6. Crnković-Pozaić, S., Kerovec, N., Marušić, S., Vujić, B., (1994): Tržište rada u Hrvatskoj, Ekonomski Institut – Zagreb
7. Čengić, D., Dragojević, S. i Vidaček, I., (2003): Hrvatska administrativna elita i problemi upravljanja u procesu europskih integracija
8. Doolan, K.; Matković, T. (2008): KOLUMNA PRAVO NA OBRAZOVANJE „Koga nema? - O (ne)jednakim mogućnostima u utrci za akademskim kvalifikacijama u Hrvatskoj“, Centar za istraživanje razvoj obrazovanja, Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb
9. Gutić, D.; Rudelj, S. (2012): Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek
10. Howitt, P.; Aghion, P. (1998): Endogenous growth theory, Cambridge, Massachusetts MIT Press
11. Jovičić, J., Petković, S. (2016): Inovacije kao čimbenik konkurentnosti privrede s osvrtom na Bosnu i Hercegovinu
12. Kolaković, M., (2003): Teorija intelektualnog kapitala. Ekonomski pregled
13. Kesner-Škreb, M., Pleše, I. i Mikić, M. (2003) Državne potpore poduzećima u Hrvatskoj 2001. godine, Newsletter, br. 10. Zagreb

14. Kolaković, M. (2003):, Teorija intelektualnog kapitala. Ekonomski pregled
15. Marinac, D., (2008): Ulaganje u napredovanje ključ je napretka, Hrvatska – kako sada dalje
16. Marušić, S. (2001): Upravljanje ljudskim resursima, Adeco, Zagreb
17. Matković, T. (2008) KOLUMNA PRAVO NA OBRAZOVANJE: „Koga nema? – O (ne)jednakim mogućnostima u utrci za akademskim kvalifikacijama u Hrvatskoj“
18. Nestić, D., 1998., «Tržište rada i oporezivanje: smanjenjem doprinosa protiv nezaposlenosti».
19. Pastulović, N. (2012): Obrazovanje i razvoj, Institut za društvena istraživanja, Zagreb
20. Par. Družić, I., "Resursi i tržišta hrvatskog gospodarstva", Politička kultura, Zagreb 2004.
21. Pološki-Vokić, N., Grizelj, H. (2007.), Obrazovanje i razvoj zaposlenika u hrvatskim organizacijama, Ekonomski pregled
22. Rozga, A. (2017): Statistika za ekonomiste, Ekonomski fakultet Split, Split
23. Rutkowsky, J. (2003) Analiza i prijedlozi poboljšanja tržišta rada u Hrvatskoj. Financijska teorija i praksa
23. Singer, S. [et al.], (2003). Što Hrvatsku čini nepoduzetničkom zemljom. Rezultati EM 2002 za Hrvatsku. Zagreb: Centar za politiku razvoja malih poduzeća
24. Sundać, D.; Švast, N. (2009): Intelektualni kapital, temeljni čimbenik konkurentnosti poduzeća, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, Zagreb
25. Tržište rada u Hrvatskoj – nezaposlenost mladih, obrazovanje, radni vijek (Hrvatska gospodarska komora)
26. Vidulin-Orbanić, S. (2007): "Društvo koje uči": Povijesno-društveni aspekti obrazovanja, Filozofski fakultet, Pula
27. Zekić, Z., Samardžija, L., Pupavac, J. (2017): Analiza konkurentnosti Republike Hrvatske u europskom i globalnom prostoru, Privredna kretanja i ekonomska politika, vol 1(140), str 85-101.

## Internet izvori:

- 1.Deskar Škrbić,M.(2017):Nezaposlenost u Hrvatskoj:što se stvarno događa(II)<https://arhivanalitika.hr/blog/nezaposlenost-u-hrvatskoj-sto-se-stvarno-dogada-ii/>
- 2.Grgurević,I.(2011): Europe 2020 – europska strategija za pametan i održiv razvoj  
[file:///C:/Users/pc/Downloads/OJS\\_file.pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/OJS_file.pdf)
- 3.Maravić, J. (2003): Cjeloživotno obrazovanje, <http://edupoint.carnet.hr/casopis/17/clanci/5>
- 4.[http://www.moj-posao.net/data/files/download/Predrag\\_Bejakovic.pdf](http://www.moj-posao.net/data/files/download/Predrag_Bejakovic.pdf) 7.
- 5.[http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Analiticki\\_bilten\\_2013-4.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Analiticki_bilten_2013-4.pdf) 10.
- 6.<http://www.konkurentnost.hr/Default.aspx?art=574&sec=2> 12.
- 7.<https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje>
- 8.<http://novebojeznanja.hr/strategija/visoko-obrazovanje/12>
- 9.<https://www.azvo.hr/hr/visoko-obrazovanje>
- 10.[https://hr.wikipedia.org/wiki/Obrazovanje\\_u\\_Hrvatskoj](https://hr.wikipedia.org/wiki/Obrazovanje_u_Hrvatskoj)
- 11.<http://www.aik-invest.hr/wp-content/uploads/2018/01/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>
- 12.<https://www.hgk.hr/odjel-za-makroekonomske-analize/snazan-rast-potraznje-za-radom-u-2017-godini>
- 13.<http://mjere.hr/strucno-osposobljavanje-rad-bez-zasnivanja-radnog-odnosa/>

## SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja je analizirati utjecaj visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u Republici Hrvatskoj. Živimo u vrijeme brzih i nepredvidivih promjena na tržištu rada, te sve više raste potreba za visokoobrazovanim kadrom. Naglo raste sve veći broj mladih koji upisuju fakultete bez jasne vizije o tom zanimanju u budućnosti. Kvote na fakultetima nisu regulirane, te nije pruženo dovoljno informacija pri izboru fakulteta što dovodi do problema neusklađenosti obrazovnog sustava s tržištem radne snage u Hrvatskoj. Brojna zanimanja, poput ekonomista, dolaze u situaciju da ne mogu pronaći posao u struci a završavaju na poslovima koji su nezadovoljavajući sukladno njihovom obrazovanju i kvalifikacijama, tj. dolazi do problema preobrazovanosti.

U svrhu istraživanja provedeno je anketiranje visokoobrazovanih zaposlenih ljudi kako bi se doprinijelo shvaćanju stvarnog stanja na tržištu rada visokoobrazovanih. Istraživanje je dovelo do rezultata kako su brojni ljudi radnim mjestom s obzirom na kvalifikaciju, osim radnim mjestom nezadovoljni su plaćama. Nezadovoljstvo proizlazi iz podatka da većina ispitanika ne radi na radnom mjestu sukladno obrazovanju. Većina ispitanika nije nikada bila upućena na permanentno obrazovanje od strane poslodavca, što postaje sve nužnija potreba u održavanju koraka s ostatkom svijeta. Nemaju povjerenje prema hrvatski poslodavcima tj. u većem omjeru smatraju da se ne pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto. Stupanj obrazovanja je itekako bitan za što bolji položaj na tržištu rada, ali potrebne su brojne reforme kako bi visokoobrazovani ljudi radili na pozicijama u skladu s obrazovanjem te bili zadovoljni.

**Ključne riječi:** *visoko obrazovanje, preobrazovanost, permanentno obrazovanje*



## SUMMARY

The aim of this research is to analyze the impact of higher education on labor competitiveness in Croatia. We live in the time of fast and unpredictable changes in the labor market, the growing need for a highly educated staff is growing. There is an increasing number of young people enrolling faculties without a clear vision of this profession in the future. The quotas on faculties are not prescribed and there is not enough information available in the faculty selection, which leads to problems of non-compliance with the labor market system in Croatia. Numerous professions, such as economists, come to a situation where they can not find jobs in the profession and end up in jobs that are unsatisfactory to their education and qualifications, there is a problem of overeducation.

For the purpose of the research a survey of highly educated people was conducted to determine the real situation of the highly educated labor market. The research has led to the results that many people have a job position with regard to qualification, except for the job vacancy. Dissatisfaction stems from the fact that most respondents do not work in the workplace in accordance with education. Most of the respondents have never been instructed on permanent education by an employer, which becomes all the more necessary to keep pace with the rest of the world. They do not trust Croatian employers, in a higher proportion, they believe they do not comply with the law related to the level of education required for the job. The level of education is important for a better position in the labor market, but a number of reforms are needed in order for highly educated people to work in positions of education and be satisfied.

**Keywords:** *higher education, overeducation, permanent education*

## POPIS TABLICA

Tablica 1. Broj visokoobrazovanih osoba u Hrvatskoj po godinama i spolu (2007-2017).....	16
Tablica 2: Broj visokoobrazovanih u Hrvatskoj u 2017.godini po dobi .....	17
Tablica 3. Nezaposlenost visokoobrazovanih u Hrvatskoj od 2012 do 2017.godine .....	30
Tablica 4 . Trajanje nezaposlenosti kod visokoobrazovanih u Hrvatskoj u 2017.godini.....	31
Tablica 5: Struktura ispitanika prema spolu .....	32
Tablica 6 : Struktura ispitanika prema dobi .....	34
Tablica 7 : Struktura ispitanika prema razini obrazovanja .....	35
Tablica 8: Vrijeme provedeno tražeći po završetku studija.....	36
Tablica 9: Kanali poslovnih ponuda .....	37
Tablica 10: Iznos neto plaće .....	38
Tablica 11: Zadovoljstvo plaćom .....	39
Tablica 12: Zadovoljstvo kolegama na poslu.....	40
Tablica 13:Zadovoljstvo položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju .....	41
Tablica 14: Jeste li ikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca?.....	42
Tablica 15:Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama.....	43
Tablica 16:Hrvatski poslodavci se prilikom zapošljavanja pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto.....	44
Tablica 17:Stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada.....	45
Tablica 19: Vrijednosti za stupnjeve slaganja.....	46
Tablica 20: Test predznaka zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju .	47
Tablica 21: Statistički test zadovoljstva položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju ..	48
Tablica 22:Test predznaka; posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama ..	48
Tablica 23: Statistički test; posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama...	49
Tablica 24: Binomni test;jeste li bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca .....	49

## POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Struktura ispitanika prema spolu .....	33
Grafikon 2: Struktura ispitanika prema dobi .....	34
Grafikon 3: Struktura ispitanika prema razini obrazovanja .....	35
Grafikon 4: Vrijeme provedeno tražeći po završetku studija .....	36
Grafikon 5: Kanali poslovnih ponuda .....	37
Grafikon 6: Zadovoljstvo plaćom .....	39
Grafikon 7: Zadovoljstvo kolegama na poslu .....	40
Grafikon 8: Zadovoljstvo položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju.....	41
Grafikon 9: Jeste li ikada bili upućeni na nekakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca?.....	42
Grafikon 10: Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama .....	43
Grafikon 11: Hrvatski poslodavci se prilikom zapošljavanja pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto.....	44
Grafikon 12: Stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada .....	45

## POPIS SLIKA

<a href="#">Slika 1: Beveridgeova krivulja za EU (2014Q1-2016Q4)</a> .....	22
--	----

## **PRILOG**

### Anketni upitnik

Poštovani,

provodim istraživanje anketiranjem visokoobrazovanih muškaraca i žena na tržištu rada na temu "Statistička analiza utjecaja visokog obrazovanja na konkurentnost radne snage u RH". Rezultati ovog istraživanja će se upotrebljavati isključivo u svrhu izrade diplomskog rada. Podaci koje iznesete u potpunosti su anonimni, te Vas molim da na pitanja odgovarate objektivno i iskreno, uvažavajući prvenstveno vlastitu prosudbu.

#### **1.Spol:**

- a) Muško
- b) Žensko

#### **2. Dob:**

- a) 22-26 godina
- b) 27-37 godina
- c) 37-50 godina
- d) 51 i više godina

#### **3. Razina obrazovanja:**

- a) Sveučilišni preddiplomski studij , stručni preddiplomski studij
- b) Sveučilišni diplomski studij, specijalistički diplomski stručni studij, poslijediplomski specijalistički studij
- b) Poslijediplomski znanstveni magistarski studij, poslijediplomski sveučilišni (doktorski) studij

**4.Koliko ste dugo vremena po završetku studij proveli tražeći posao?**

- a) 0-3 mjeseca
- b) 4-6 mjeseci
- c) 7 – 12 mjeseci
- d) Preko 1 godine

**5.Gdje ste najviše tražili posao po završetku studija?**

- a) Na portalima za oglašavanje radnih mjesta
- b) Preko agencija za zapošljavanje
- c) Na sajmovima karijera
- d) Provjerom lokalnih tvrtki koje poznajete
- e) Raspitivanjem kod prijatelja i obitelji

**6.Koliki je iznos vaše neto plaće?(nije obavezan odgovor)**

- a) Do 4000 kuna
- b) 4001-6000 kuna
- c) 6001-8000 kuna
- d) Preko 8000 kuna

**7.Jeste li zadovoljni vašom plaćom? (ponuđeni su stupnjevi zadovoljstva od 1 do 5)**

- 1 – Potpuno nezadovoljan
- 2 – Nezadovoljan
- 3 – Neodlučan
- 4 – Zadovoljan
- 5 – Potpuno zadovoljan

**8. Jeste li zadovoljni s kolegama na poslu?** (ponuđeni su stupnjevi zadovoljstva od 1 do 5)

1 – Potpuno nezadovoljan

2 – Nezadovoljan

3 – Neodlučan

4 – Zadovoljan

5 – Potpuno zadovoljan

**9. Jeste li zadovoljni vašim položajem na radnom mjestu s obzirom na kvalifikaciju koju imate?** (ponuđeni su stupnjevi zadovoljstva od 1 do 5)

1 – Potpuno nezadovoljan

2 – Nezadovoljan

3 – Neodlučan

4 – Zadovoljan

5 – Potpuno zadovoljan

**10. Jeste li bili upućeni na bilo kakav oblik permanentnog obrazovanja od strane poslodavca?** (npr. pučka učilišta, nevladine organizacije i udruge, specijalizirani tečajevi i sl.)

a) Da

b) Ne

**11. Posao koji radite je u skladu s vašim obrazovanjem i kvalifikacijama.** (ponuđeni su stupnjevi slaganja od 1 do 5)

1 – Uopće se ne slažem

2 – Slažem se

3 – Nemam mišljenje

4 – Slažem se

5 – Potpuno se slažem

**12.Hrvatski poslodavci se prilikom zapošljavanja pridržavaju zakona vezanog za stupanj obrazovanja potrebnog za radno mjesto.** (ponuđeni su stupnjevi slaganja od 1 do 5)

1 – Uopće se ne slažem

2 – Slažem se

3 – Nemam mišljenje

4 – Slažem se

5 – Potpuno se slažem

**13.Stupanj obrazovanja bitno utječe na položaj na tržištu rada.** (ponuđeni su stupnjevi slaganja od 1 do 5)

1 – Uopće se ne slažem

2 – Slažem se

3 – Nemam mišljenje

4 – Slažem se

5 – Potpuno se slažem

**HVALA VAM NA SURADNJI!**

